

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS  
POLÍTICAS**

**TESIS PARA OBTENER  
EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
ABOGADO**

**LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL RÉGIMEN  
LABORAL CAS EN LA UNTRM, CHACHAPOYAS, 2021.**

**Autor(a): Bach. Carlos Francisco Grosso Vásquez**

**Asesor: Dr. Euclides Walter Luque Chuquiya**

**Registro:**

**CHACHAPOYAS – PERÚ**

**2022**

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO DE LA UNTRM



## ANEXO 3-H

### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

#### 1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): GROSSO VÁSQUEZ CARLOS FRANCISCO  
DNI N°: 74632065  
Correo electrónico: carlosgrosso09@gmail.com  
Facultad: DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
Escuela Profesional: DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

#### Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): \_\_\_\_\_  
DNI N°: \_\_\_\_\_  
Correo electrónico: \_\_\_\_\_  
Facultad: \_\_\_\_\_  
Escuela Profesional: \_\_\_\_\_

#### 2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional

"LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL RÉGIMEN LABORAL CAS EN LA UNTRM, CHACHAPOYAS, 2021"

#### 3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: LUGUE CHUQUISÁ EUCLIDES WALTER  
DNI, Pasaporte, C.E N°: 01991955  
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) <https://orcid.org/0000-0001-5664-0782>

#### Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: \_\_\_\_\_  
DNI, Pasaporte, C.E N°: \_\_\_\_\_  
Open Research and Contributor-ORCID <https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>

#### 4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica-Immunología)

[https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde\\_ford.html](https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html)  
5.00.00 Ciencias Sociales - 5.05.00 DERECHO - 5.05.01 Derecho

#### 5. Originalidad del Trabajo

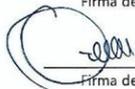
Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

#### 6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 19 de diciembre de 2022

  
\_\_\_\_\_  
Firma del autor 1

  
\_\_\_\_\_  
Firma del Asesor 1

\_\_\_\_\_  
Firma del autor 2

\_\_\_\_\_  
Firma del Asesor 2

## **DEDICATORIA**

Bany y Carlos, mis padres, que a lo largo de toda la carrera han sido mi pilar y siempre me motivan a seguir adelante.

Carmen, mi querida tía, que desde el cielo sé que guía mis pasos.

Alicia, mi querida bisabuela, quien en vida me brindó cariño y sus sabios consejos.

Tatiana y Alexis, mis hermanos, a quienes siempre cuidaré.

Gustavo, por brindarme comprensión y soporte en todo momento.

Agustín, Donatella y Tom mis mayores tesoros.

Zoila, por el apoyo incondicional que siempre me brindó.

## **AGRADECIMIENTO**

Docentes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNTRM, que impartieron sus conocimientos en clases.

Asesor de tesis, por guiarme e instruirme durante el proceso de la tesis.

Genoveva, por brindarme sus sabios y sinceros consejos.

Karin, por compartirme sus enseñanzas y brindarme respaldo.

Gabriela y Sonia, por su amistad e impulsarme a lograr esta meta.

Angela y Sandrita, por su amistad y siempre contar con ellas a pesar de la distancia.

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**PHD. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA**  
*Rector*

**DR. OSCAR ANDRES GAMARRA TORRES**  
*Vicerrector Académico*

**DRA. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA**  
*Vicerrectora de Investigación*

**DR. BARTON GERVASI SAJAMI LUNA**  
*Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*

## VISTO BUENO DEL ASESOR



**UNTRM**

REGLAMENTO GENERAL  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

### ANEXO 3-L

#### VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo ( ), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL RÉGIMEN LABORAL CAS EN LA UNTRM, CHACHAPOYAS, 2021 del egresado Carlos Francisco Grosso Násquez de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de esta Casa Superior de Estudios.

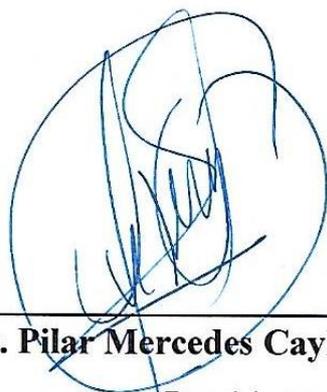


El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 22 de Noviembre de 2022

Firma y nombre completo del Asesor

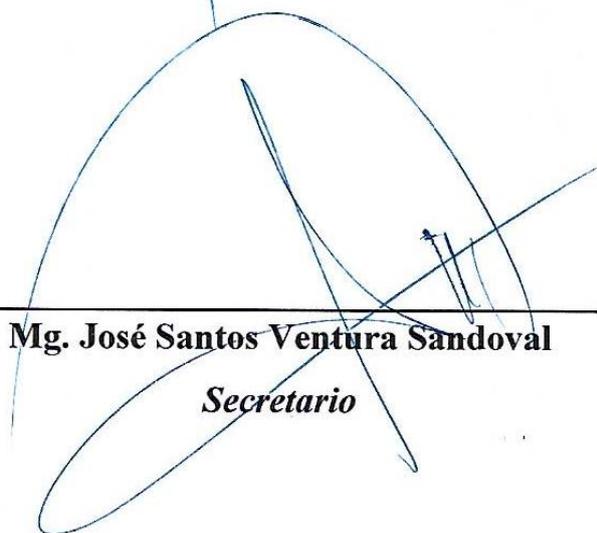
**JURADO EVALUADOR**



---

**Mg. Pilar Mercedes Cayllahua Dioses**

*Presidente*



---

**Mg. José Santos Ventura Sandoval**

*Secretario*



---

**Mg. Edwin Manuel Aguilar Torres**

*Vocal*

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



## ANEXO 3-Q

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

La Desconexión digital en el Régimen laboral CAS en la UNTRM, Chachapoyas, 2021

presentada por el estudiante ( ) egresado (x) Bach. Carlos Francisco Grosso Vasquez

de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

con correo electrónico institucional carlos.grosso@untrm.edu.pe

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

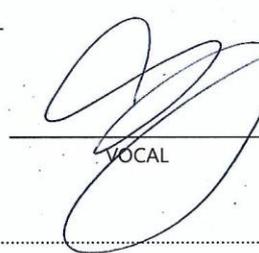
- La citada Tesis tiene 23 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (x) / igual ( ) al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene \_\_\_\_\_ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 29 de noviembre del 2022

  
SECRETARIO

  
PRESIDENTE

  
VOCAL

OBSERVACIONES:

.....  
.....

# ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



## ANEXO 3-5

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 15 de ediciembre del año 2022, siendo las 5: pm horas, el aspirante: Bach. Carlos Francisco Grosso Vázquez, asesorado por Dr. Euclides Walter Luque Chuquija defiende en sesión pública presencial ( ) / a distancia ( ) la Tesis titulada: « La desconexión digital en el régimen laboral C.A.S en la UNTRM, Chachapoyas, 2021.

para obtener el Título Profesional de ABOGADO a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Mg. Pilar Mercedes Catllahua Dibses  
Secretario: Mg. José Santos Ventosa Sandoval  
Vocal: Mg. Edwin Manuel Aguilar Torres



Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

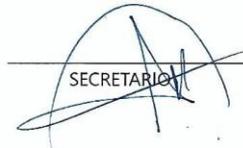
Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

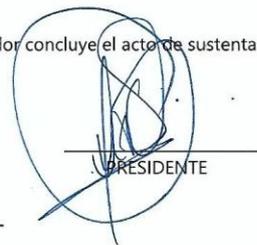
Aprobado (  ) por Unanimidad (  ) / Mayoría ( ) Desaprobado ( )

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 6: pm horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

  
SECRETARIO

  
VOCAL

  
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

## ÍNDICE O CONTENIDO

Ítem	Página
Autorización de publicación de la tesis en el repositorio institucional de la UNTRM....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas...v	
Visto bueno del asesor de tesis.....	vi
Jurado evaluador de tesis.....	vii
Constancia de originalidad de la tesis.....	viii
Acta de sustentación de la tesis.....	ix
Índice del contenido.....	x
Índice de tablas.....	xii
Índice de figuras.....	xiv
Resumen.....	xvi
Abstract.....	xvii
I. INTRODUCCIÓN.....	18
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	19
2.1. Población.....	19
2.1.1. Muestra.....	19
2.2. Variables de estudio.....	20
2.2.1. Variable independiente.....	20
2.2.2. Variable dependiente.....	20
2.3. Métodos.....	20
2.3.1. Tipo de investigación.....	20
2.3.2. Diseño de investigación.....	21
2.3.3. Diseño de investigación no experimental.....	21
2.3.4. Tipo descriptivo.....	21
2.4. Técnicas.....	21
2.5. Instrumentos.....	21
2.6. Análisis de datos.....	22
III. RESULTADOS.....	23

3.1. Tablas.....	23
3.2. Figuras.....	23
IV. DISCUSIÓN.....	52
V. CONCLUSIONES.....	62
VI. RECOMENDACIONES.....	63
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
ANEXOS.....	66

## ÍNDICE DE TABLAS

Ítem	Página
Tabla N° 1: Datos del cuestionario aplicado.....	23
Tabla N° 2: Datos del cuestionario aplicado.....	24
Tabla N° 3: Datos del cuestionario aplicado.....	25
Tabla N° 4: Datos del cuestionario aplicado.....	26
Tabla N° 5: Datos del cuestionario aplicado.....	27
Tabla N° 6: Datos del cuestionario aplicado.....	28
Tabla N° 7: Datos del cuestionario aplicado.....	29
Tabla N° 8: Datos del cuestionario aplicado.....	30
Tabla N° 9: Datos del cuestionario aplicado.....	31
Tabla N° 10: Datos del cuestionario aplicado.....	32
Tabla N° 11: Datos del cuestionario aplicado.....	33
Tabla N° 12: Datos del cuestionario aplicado.....	34
Tabla N° 13: Datos del cuestionario aplicado.....	35
Tabla N° 14: Datos del cuestionario aplicado.....	36
Tabla N° 15: Datos del cuestionario aplicado.....	37
Tabla N° 16: Datos del cuestionario aplicado.....	38
Tabla N° 17: Datos del cuestionario aplicado.....	39
Tabla N° 18: Datos del cuestionario aplicado.....	40
Tabla N° 19: Datos del cuestionario aplicado.....	41
Tabla N° 20: Datos del cuestionario aplicado.....	42
Tabla N° 21: Datos del cuestionario aplicado.....	43
Tabla N° 22: Datos del cuestionario aplicado.....	44
Tabla N° 23: Datos del cuestionario aplicado.....	45

Tabla N° 24: Datos del cuestionario aplicado.....	46
Tabla N° 25: Datos del cuestionario aplicado.....	47
Tabla N° 26: Datos del cuestionario aplicado.....	48
Tabla N° 27: Datos del cuestionario aplicado.....	49
Tabla N° 28: Datos del cuestionario aplicado.....	50
Tabla N° 29: Datos del cuestionario aplicado.....	51

## ÍNDICE DE FIGURAS

Ítem	Página
Gráfico N° 1: Datos del cuestionario aplicado.....	23
Gráfico N° 2: Datos del cuestionario aplicado.....	24
Gráfico N° 3: Datos del cuestionario aplicado.....	25
Gráfico N° 4: Datos del cuestionario aplicado.....	26
Gráfico N° 5: Datos del cuestionario aplicado.....	27
Gráfico N° 6: Datos del cuestionario aplicado.....	28
Gráfico N° 7: Datos del cuestionario aplicado.....	29
Gráfico N° 8: Datos del cuestionario aplicado.....	30
Gráfico N° 9: Datos del cuestionario aplicado.....	31
Gráfico N° 10: Datos del cuestionario aplicado.....	32
Gráfico N° 11: Datos del cuestionario aplicado.....	33
Gráfico N° 12: Datos del cuestionario aplicado.....	34
Gráfico N° 13: Datos del cuestionario aplicado.....	35
Gráfico N° 14: Datos del cuestionario aplicado.....	36
Gráfico N° 15: Datos del cuestionario aplicado.....	37
Gráfico N° 16: Datos del cuestionario aplicado.....	38
Gráfico N° 17: Datos del cuestionario aplicado.....	39
Gráfico N° 18: Datos del cuestionario aplicado.....	40
Gráfico N° 19: Datos del cuestionario aplicado.....	41
Gráfico N° 20: Datos del cuestionario aplicado.....	42
Gráfico N° 21: Datos del cuestionario aplicado.....	43
Gráfico N° 22: Datos del cuestionario aplicado.....	44
Gráfico N° 23: Datos del cuestionario aplicado.....	45

Gráfico N° 24: Datos del cuestionario aplicado.....	46
Gráfico N° 25: Datos del cuestionario aplicado.....	47
Gráfico N° 26: Datos del cuestionario aplicado.....	48
Gráfico N° 27: Datos del cuestionario aplicado.....	49
Gráfico N° 28: Datos del cuestionario aplicado.....	50
Gráfico N° 29: Datos del cuestionario aplicado.....	51

## RESUMEN

En el contexto de la ciencia jurídica, se investigó la desconexión digital en el régimen laboral de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), con el objetivo general de determinar la regulación de la desconexión digital en el régimen laboral CAS de los servidores administrativos en la UNTRM, Chachapoyas, 2021.

Al celebrarse el CAS en el marco jurídico del Decreto Legislativo N.º 1057 (Ley de régimen laboral especial) entre la UNTRM con el trabajador administrativo, no se regula en los respectivos contratos a la desconexión digital, por no existir una norma jurídica para su aplicación a los servidores administrativos; por ende, se trasgrede el derecho fundamental al disfrute del tiempo libre y el descanso, plasmado en el inciso 22 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú.

La metodología que se empleó fue el método deductivo-inductivo y la muestra estuvo conformada por 35 servidores administrativos de la UNTRM y 8 CAS, celebrados entre la entidad y el trabajador, de nivel de investigación descriptivo-explicativo, al describirse la realidad tal como se presentó en los casos estudiados, se utilizó como técnica 35 encuestas y como instrumento se empleó el cuestionario; que nos conllevó a concluir que no existe una norma jurídica para su aplicación a los servidores administrativos de la UNTRM.

**Palabras claves.** Contratos administrativos de servicios, desconexión digital, falta de regulación.

## **ABSTRACT**

In the context of legal science, the digital disconnection in the labor regime of the Administrative Service Contracts (CAS) at the National University Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM) was investigated, with the general objective of determining the regulation of the digital disconnection in the CAS labor regime of administrative servers at UNTRM, Chachapoyas, 2021.

When the CAS is held within the legal framework of Legislative Decree No. 1057 (Special Labor Regime Law) between the UNTRM and the administrative worker, digital disconnection is not regulated in the respective contracts, since there is no legal standard for its application to administrative servers; therefore, the fundamental right to enjoy free time and rest, embodied in subsection 22 of article 2 of the Political Constitution of Peru, is violated.

The methodology used was the deductive-inductive method and the sample consisted of 35 UNTRM administrative servers and 8 CAS, held between the entity and the worker, at a descriptive-explanatory research level, when describing reality as described. presented in the cases studied, 35 surveys were used as a technique and the questionnaire was used as an instrument; which led us to conclude that there is no legal norm for its application to the administrative servers of the UNTRM.

**Keywords.** Administrative service contracts, digital disconnection, lack of regulation.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el contexto de la ciencia jurídica, se investigó la desconexión digital en el régimen laboral CAS en la UNTRM, Chachapoyas, 2021, es el título de la investigación científica jurídica, plasmado con el objetivo principal de determinar la regulación de la desconexión digital en el régimen laboral CAS de los servidores administrativos en la UNTRM, Chachapoyas, 2021.

Por consiguiente el contrato administrativo de servicios en el marco jurídico del decreto legislativo N° 1057 (ley de régimen laboral especial), celebrado entre la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas con el trabajador administrativo, no se regula en los respectivos contratos la desconexión digital por no existir una norma jurídica para su aplicación a los servidores administrativos; por ende, se trasgrede el derecho fundamental al disfrute del tiempo libre y el descanso, plasmado en el inciso 22 del artículo 2 de la constitución política del Perú.

De modo que, se emprendió la investigación, para responder la interrogante ¿Se regula la desconexión digital en el régimen laboral CAS de los servidores administrativos en la UNTRM, Chachapoyas 2021?

Por lo que, la investigación, se ha desarrollado en torno a argumentos jurídicos teóricos y datos recogidos de la realidad, que hace un aporte valioso para los legisladores, que al no regularse el derecho a la desconexión digital en los contratos administrativos de servicios bajo el régimen laboral especial recaído en el decreto legislativo N° 1057, puesto que no existe una norma jurídica para su aplicación a los servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas y, por ende, permita establecer como base legal en los contratos respectivos.

Por tanto, el trabajo de investigación se compone en capítulos: **CAPÍTULO I** Introducción; **CAPÍTULO II** Materiales y métodos; **CAPÍTULO III** Resultados, presentados en tablas y figuras; **CAPÍTULO IV** Discusión, contrastamos la teoría con los resultados obtenidos; **CAPÍTULO V** Conclusiones; **CAPÍTULO VI** Recomendaciones; **CAPÍTULO VII** Bibliografía y anexos.

## II. MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1. Población

La presente investigación estuvo definida por 77 servidores administrativos bajo el régimen laboral del contrato administrativo de servicios de la UNTRM, Chachapoyas, 2021.

#### 2.1.1. Muestra

La presente investigación está constituida por 35 servidores administrativos bajo el régimen laboral del contrato administrativo de servicios de la UNTRM, Chachapoyas, 2021; la cual fue obtenida usando la expresión siguiente:

$$n = \frac{N * p * q}{\left[ \frac{E^2}{Z^2} (N - 1) \right] + p * q}$$

Donde:

- n = es el tamaño de la muestra.
- q = es la probabilidad de error: (0,5)
- p = es la probabilidad de acierto: (0,5)
- E = es el nivel de error: 5% (0,05)
- N = es el tamaño de la población (77)
- Z = es el nivel de confianza, significancia o precisión: 95% (1.96)

$$n = \frac{(77)(0.5)(0.5)}{\left[ \frac{(0,05)^2}{(1.96)^2} (77 - 1) \right] + (0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{(77)( 0.25)}{\left[ \frac{0.0025}{3,84} (76) \right] + 0,25}$$

$$n = \frac{19.25}{0,29} = 66$$

Para corregir:  $\frac{n_0}{N} = \frac{66}{77} = 0,85$  : siendo el resultado mayor a 0,10, en ese sentido se enmienda a través de la expresión matemática siguiente:

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}} = \frac{66}{1 + 0,85} = \frac{66}{1,85} = 35$$

En este sentido, la muestra final equivale a 35 cuestionarios a servidores administrativos del régimen laboral del CAS de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas, 2021.

Además, para el logro de los objetivos, se analizó el 10% de los contratos, el cual es equivalente a 8 contratos administrativos de servicios de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas, 2021.

## 2.2. Variables de estudio

### 2.2.1. Variable independiente

El régimen laboral CAS

### 2.2.2. Variable dependiente

La desconexión digital

## 2.3. Métodos

### 2.3.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica, dado que persigue el progreso de las ciencias jurídicas, en procura de generalizaciones con el objeto del desarrollo de teorías de carácter universal, en la cual se determinó la regulación de la desconexión digital en el régimen laboral CAS de los servidores administrativos de la UNTRM, Chachapoyas, 2021; el cual partió de un problema definido y se ocupó de cuestiones particulares del objeto de estudio.

## 2.3.2. Diseño de investigación

### 2.3.2.1 Diseño de investigación no experimental

La presente investigación no experimental, implicó la observación de fenómenos ya existentes, por ende, no será posible alterar las variables, no se tendrá control directo las variables ni se podrá influir en ellas, en razón de que los hechos ya sucedieron al igual que sus consecuencias (Hernández, Fernández & Batista, 2014).

### 2.3.2.2 Tipo descriptiva

Describe con exactitud una situación que sea sometida a estudio y las propiedades que presentan las variables.

## 2.4. Técnicas

Las fuentes a utilizadas fueron las siguientes:

- a) F. públicas, entre ellas, libros y artículos.
- b) F. primarias, los 35 cuestionarios, donde se determinó el régimen laboral CAS la regulación de la desconexión digital de los servidores administrativos de la UNTRM, Chachapoyas, 2021.

Asimismo, se recurrió al análisis documental de 8 contratos administrativos de servicios de servidores administrativos de la UNTRM, Chachapoyas, 2021.

## 2.5. Instrumentos

Como técnica se empleó la encuesta, mediante el instrumento del cuestionario, el cual fue validado mediante juicio de 3 expertos, permitiendo así recabar datos e información, este cuestionario fue llenado por los servidores administrativos del régimen laboral CAS de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, pues estuvieron directamente vinculados con el tema de estudio.

Además, se utilizó fichas documentales para analizar los contratos administrativos de servicios de los servidores administrativos de la UNTRM, Chachapoyas, 2021.

## 2.6. Análisis de datos

Los hallazgos obtenidos fueron organizados, presentados y procesados en Microsoft Word y Excel, en ese sentido, se aplicó estadística descriptiva de frecuencias, así como principales medidas de tendencia central, los cuales se muestran en gráficos circulares. De ese modo se compara los resultados y efectuó la discusión con los objetivos.

### III. RESULTADOS

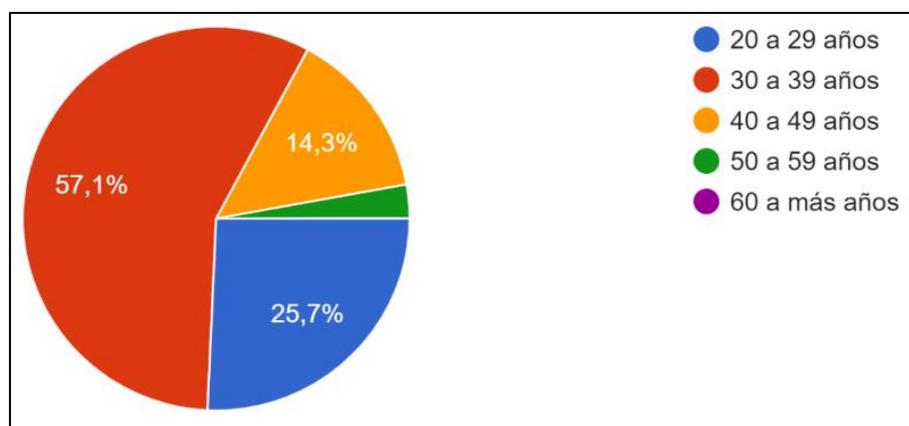
Se obtuvo lo siguiente:

**Tabla 1**

Resultado de la interrogante sobre la **“Edad”**

Interrogante	Alternativa	Número	Porcentaje
Edad	20 a 29 años	9	25,7%
	30 a 39 años	20	57,1%
	40 a 49 años	5	14,3%
	50 a 59 años	1	2,9%
	60 a más años	0	0%
	<b>Total</b>		35

**Figura 1**



#### **Interpretación:**

De los 35 encuestados, servidores administrativos CAS, que representan el 100% de la muestra, se obtuvo: 20 encuestados, que constituyen el 57,1% tiene entre 20 a 29 años; asimismo, 9 encuestados que constituyen el 25,7%, tienen entre 20 a 29 años; además, 5 encuestados constituyen el 14,3% tienen entre 40 a 49 años y; por último, 1 de encuestados constituye el 2,9% tiene entre 50 a 59 años.

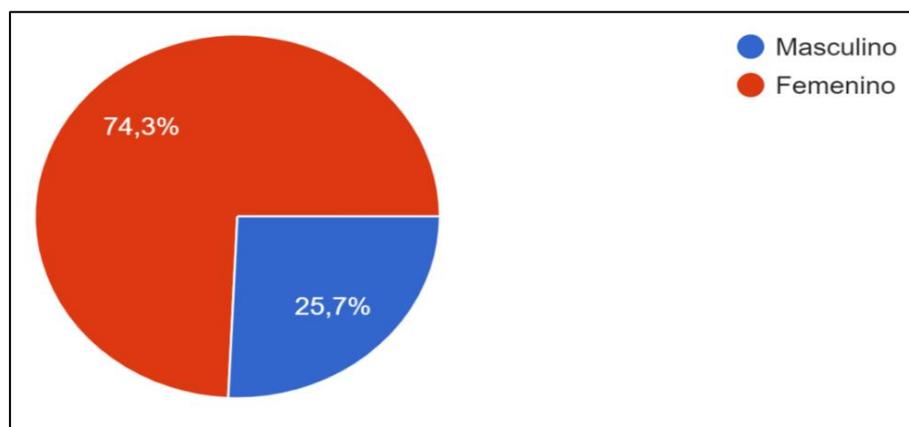
**Tabla 2**

Resultado de la interrogante sobre el **“Género”**

<b>Interrogante</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Género	Masculino	9	25,7%
	Femenino	26	74,3%
	<b>Total</b>	35	100%

**Fuente:** *Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.*

**Figura 2**



**Interpretación:**

De los 35 encuestados, servidores administrativos CAS, que representan el 100% de la muestra, se obtuvo: 26 encuestados que constituyen el 74,3% son de género femenino; mientras que, 9 encuestados que constituyen el 25,7% son de género masculino.

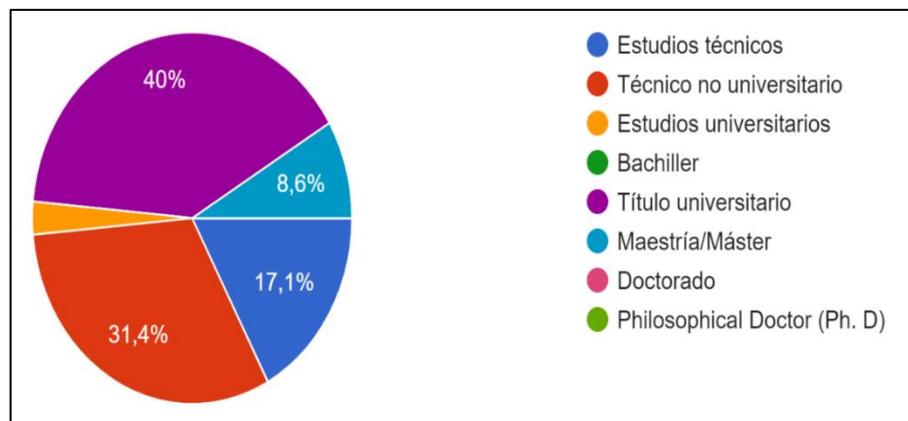
**Tabla 3**

Resultado de la interrogante sobre el **“Grado de instrucción”**

<b>Interrogante</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Grado de instrucción	Estudios técnicos	6	17,1%
	Técnico no universitario	11	31,4%
	Estudios Universitarios	1	2,9%
	Bachiller	0	0%
	Título universitario	14	40%
	Maestría/Máster	3	8,6%
	Doctorado	0	0%
	Philosophical Doctor (Ph.D)	0	0%
	<b>Total</b>		35

**Fuente:** *Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.*

**Figura 3**



**Interpretación:**

De los 35 encuestados, servidores administrativos CAS, que representan el 100% de la muestra, se obtuvo: 14 encuestados que constituyen el 40% tienen título profesional; asimismo, 11 que constituyen el 31,4% técnico no universitario; además, 6 que constituyen el 17,1% con estudios técnicos; también, 3 que constituyen el 8,6% con grado de maestría/máster y; por último, solo 1 que constituye el 2,9% con estudios universitarios.

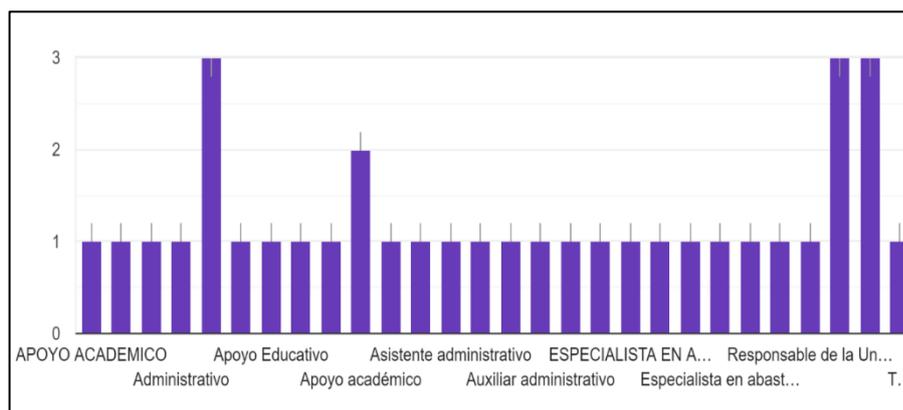
**Tabla 4**

Resultado de la interrogante sobre el **“Cargo que ocupa”**

Interrogante	Alternativa	Número	Porcentaje
Cargo que ocupa	Apoyo académico	7	20%
	Asistente administrativo	17	48,5%
	Asesor legal	1	2,9%
	Auditor	1	2,9%
	Jefes	2	5,8%
	Especialista contable	2	5,8%
	Especialista en abastecimiento	3	8,6%
	Especialista en presupuesto	1	2,9%
	Operador SIGA	1	2,9%
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** *Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.*

**Figura 4**



**Interpretación:**

De los 35 encuestados, servidores administrativos CAS, que representan el 100% de la muestra, se obtuvo: 17 encuestados que constituyen el 48,5% son Asistentes Administrativos; 7 encuestados que constituyen el 20% son Apoyos Académicos; 3 encuestados que constituyen el 8,6% son Especialistas en Abastecimiento; 2 encuestados que constituyen el 5,8% son jefes; 2 encuestados que constituyen el 5,8% son Especialistas Contables; 1 encuestado que constituye el 2,9% es Asesor Legal; 1 encuestado que constituye el 2,9% es Auditor y; por último, 1 encuestado que constituye el 2,9% es Operador SIGA.

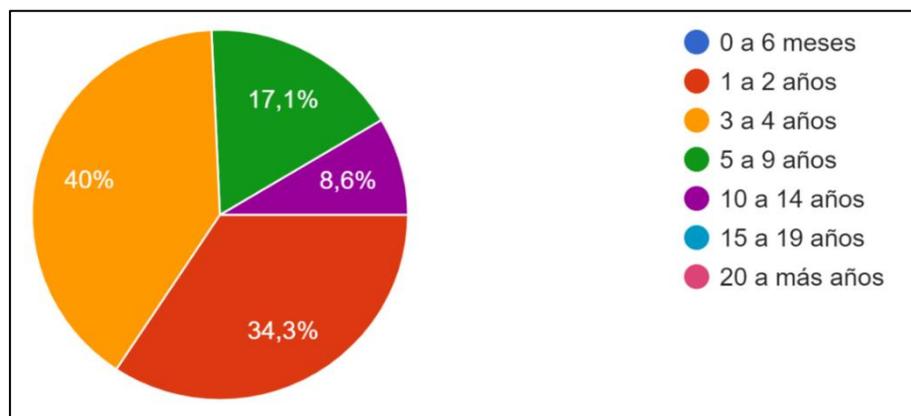
**Tabla 5**

Resultado de la interrogante sobre el **“Tiempo de servicios en la Entidad”**

<b>Interrogante</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Tiempo de servicios en la Entidad	0 a 6 meses	0	0%
	1 a 2 años	12	34,3%
	3 a 4 años	14	40%
	5 a 9 años	6	17,1%
	10 a 14 años	3	8,6%
	15 a 19 años	0	0%
	20 a más	0	0%
	<b>Total</b>		35

**Fuente:** *Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.*

**Figura 5**



**Interpretación:**

De los 35 encuestados, servidores administrativos CAS, que representan el 100% de la muestra, se obtuvo: 14 encuestados que constituyen el 40% tienen entre 3 a 4 años laborando en la Entidad; 12 encuestados que constituyen el 34,3% tienen entre 1 a 2 años laborando en la Entidad; 6 encuestados que constituyen el 17,1% tienen entre 5 a 9 años laborando en la Entidad y; por último, 3 encuestados que constituyen el 8,6% tienen entre 10 a 14 años laborando en la Entidad.

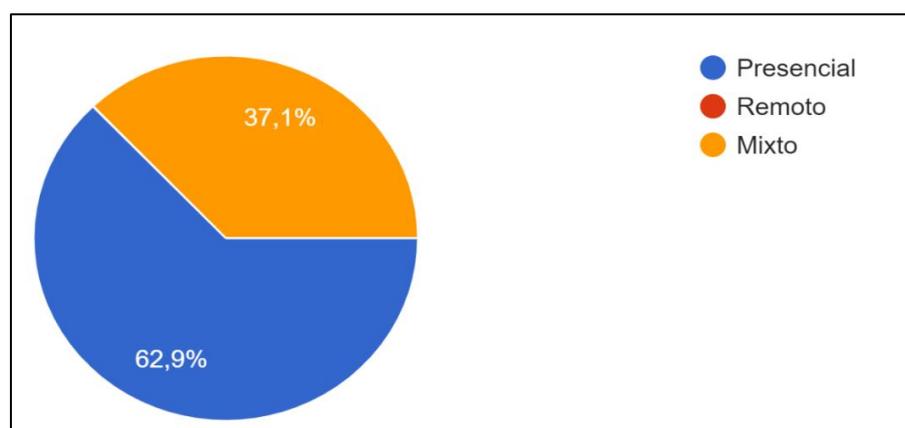
**Tabla 6**

Resultado de la interrogante **“1. Durante el periodo enero a diciembre de 2021 ¿De qué manera ha efectuado labores?”**

<b>Interrogante</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
1. Durante el periodo enero a diciembre de 2021 ¿De qué manera ha efectuado labores?	Presencial	22	62,9%
	Remoto	0	0%
	Mixto	13	37,1%
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** *Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.*

**Figura 6**



**Interpretación:**

De los 35 encuestados, servidores administrativos CAS, que representan el 100% de la muestra, se obtuvo: 22 encuestados que constituyen el 62,9% efectuaron labores de manera presencial; mientras que, 13 encuestados que constituyen el 37,1% efectuaron labores de modo mixto, es decir, presencial y remoto.

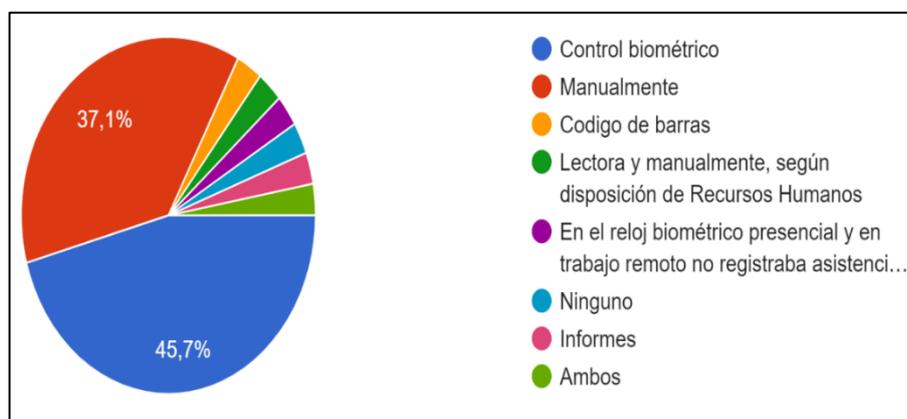
**Tabla 7**

Resultado de la interrogante **“2. Durante el periodo enero a diciembre de 2021, al inicio y término del horario de trabajo ¿A través de que medio registró su asistencia?”**

<b>Interrogante</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
2. Durante el periodo enero a diciembre de 2021, al inicio y término del horario de trabajo ¿A través de que medio registró su asistencia?	Control biométrico	16	45,7%
	Manual	13	37,1%
	Otros	6	17,2%
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** *Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.*

**Figura 7**



**Interpretación:**

De los 35 encuestados, servidores administrativos CAS, que representan el 100% de la muestra, se obtuvo: 16 encuestados que constituyen el 45,7% registraron su asistencia a través de control biométrico; mientras que 13 de los encuestados que constituyen el 37,1% registraron su asistencia manualmente y; por último, 6 encuestados que constituyen el 17,2% se tiene que 3 registraron bajo ambas modalidades, 2 a través de informes y 1 a través de códigos de barras.

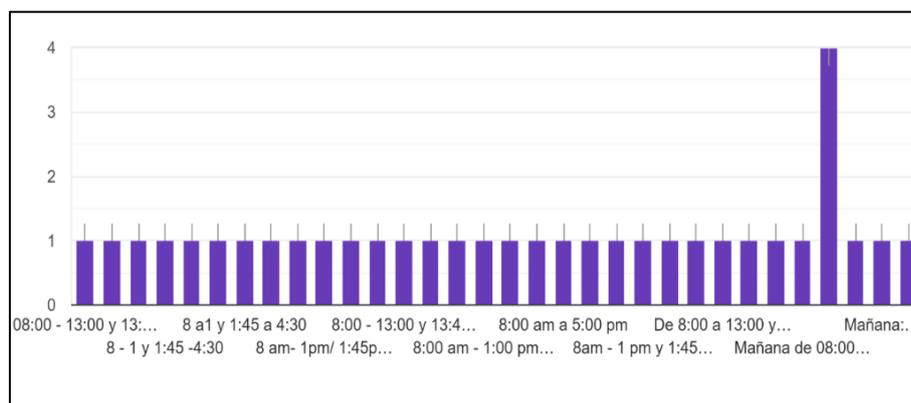
**Tabla 8**

Resultado de la interrogante **“3. De acuerdo al contrato suscrito con la Entidad ¿Cuál es su horario de Trabajo (Mañana y tarde)?”**

Interrogante	Alternativa	Número	Porcentaje
3. De acuerdo al contrato suscrito con la Entidad ¿Cuál es su horario de Trabajo (Mañana y tarde)?	8:00 am -1:00 pm y 1:45 pm - 4:30 pm	25	68,1%
	8:00 am -1:00 pm y 1:45 pm - 4:45 pm	4	14,8%
	8:00 am -1:00 pm y 1:45 pm - 5:00 pm	6	17,1%
	<b>Total</b>	35	100%

**Fuente:** *Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.*

**Figura 8**



**Interpretación:**

De los 35 encuestados, servidores administrativos CAS, que representan el 100% de la muestra, se obtuvo: 25 encuestados que constituyen el 68,1% sostuvieron que su horario de ingreso es de 8:00 am -1:00 pm y 1:45 pm - 4:30 pm; mientras que, 6 encuestados que constituyen el 17,1% indicaron que su horario de ingreso es de 8:00 am -1:00 pm y 1:45 pm - 5:00 pm; por último, 4 encuestados que constituyen el 14,8% señalaron que su horario de ingreso es de 8:00 am -1:00 pm y 1:45 pm - 4:45 pm.

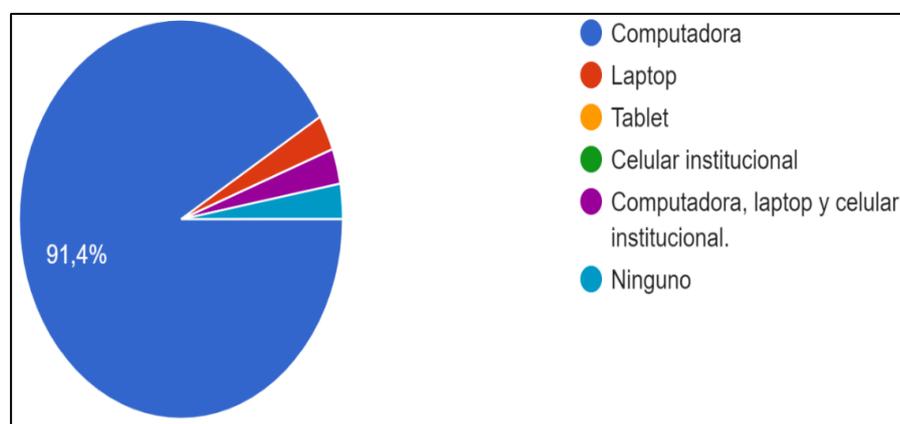
**Tabla 9**

Resultado de la interrogante **“4. Indique Ud. ¿Qué dispositivo digital y/o Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) se le asignó para la ejecución de sus funciones?”**

Interrogante	Alternativa	Número	Porcentaje
4. Indique Ud. ¿Qué dispositivo digital y/o Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) se le asignó para la ejecución de sus funciones?	Computadora	32	91,4%
	Laptop	1	2,9%
	Tablet	0	0%
	Celular institucional	1	2,9%
	Otros	1	0%
	<b>Total</b>		35

**Fuente:** *Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.*

**Figura 9**



**Interpretación:**

De los 35 encuestados, servidores administrativos CAS, que representan el 100% de la muestra, se obtuvo: 32 encuestados que constituyen el 91,4% señaló que se le asignó computadora; 1 encuestado que constituye el 2,9% indicó que se le asignó laptop; 1 encuestado que constituye el 2,9% indicó que se le asignó celular institucional; no obstante, solo 1 encuestado sostuvo que no se le otorgó ninguna TIC.

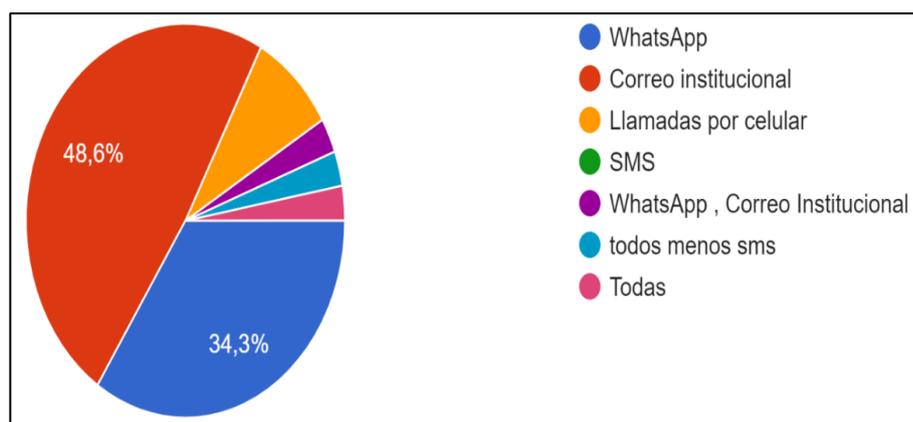
**Tabla 10**

Resultado de la interrogante **“5. Durante el horario de trabajo ¿Qué medio de comunicación hizo uso con mayor frecuencia para llevar a cabo las actividades asignadas?”**

Interrogante	Alternativa	Número	Porcentaje
5. Durante el horario de trabajo ¿Qué medio de comunicación hizo uso con mayor frecuencia para llevar a cabo las actividades asignadas?	WhatsApp	12	34,3%
	Correo institucional	17	48,6%
	Llamadas por celular	3	8,6%
	SMS	0	0%
	Otros	3	8,6%
	<b>Total</b>		35

**Fuente:** Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.

**Figura 10**



**Interpretación:**

De los 35 encuestados, servidores administrativos CAS, que representan el 100% de la muestra, se obtuvo: 17 encuestados que constituyen el 48,6% sostuvo que utilizó con mayor frecuencia el correo institucional para realizar las actividades asignadas; 12 encuestados que constituyen el 34,3% indicó que utilizó con mayor frecuencia el WhatsApp para realizar las actividades asignadas; 3 encuestados que constituyen el 8,6% indicó que utilizó con mayor frecuencia llamadas por celular para realizar las actividades asignadas y; 3 encuestados que constituyen el 8,6% señalaron que utilizaron con mayor frecuencia otros (todos, todos menos SMS y WhatsApp con correo institucional) para realizar las actividades asignadas.

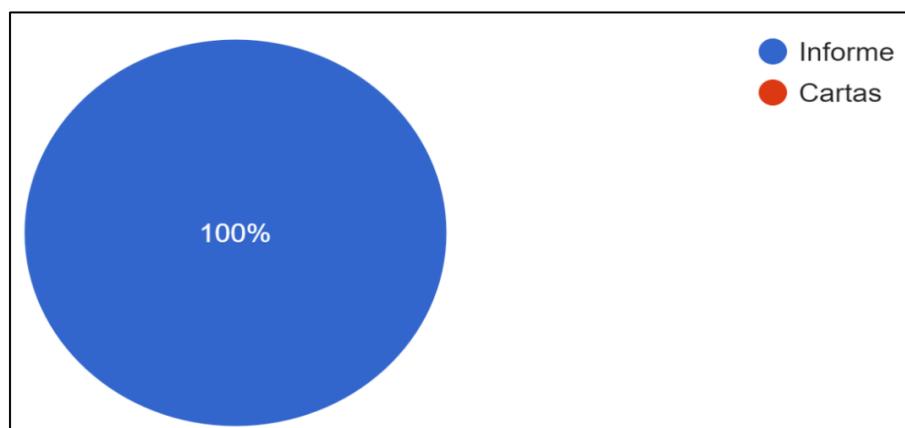
**Tabla 11**

Resultado de la interrogante **“Indique Ud. ¿A través de qué documento acreditaba el cumplimiento de las actividades asignadas?”**

<b>Interrogante</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
6. Indique Ud. ¿A través de qué documento acreditaba el cumplimiento de las actividades asignadas?	Informe	35	100%
	Cartas	0	0%
	Otros	0	0%
	<b>Total</b>	35	100%

**Fuente:** *Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.*

**Figura 11**



**Interpretación:**

De los 35 encuestados, servidores administrativos CAS, que representan el 100% de la muestra, se obtuvo: 35 encuestados que constituyen el 100% señaló que mediante informe mensual acreditaba el cumplimiento de sus actividades laborales.

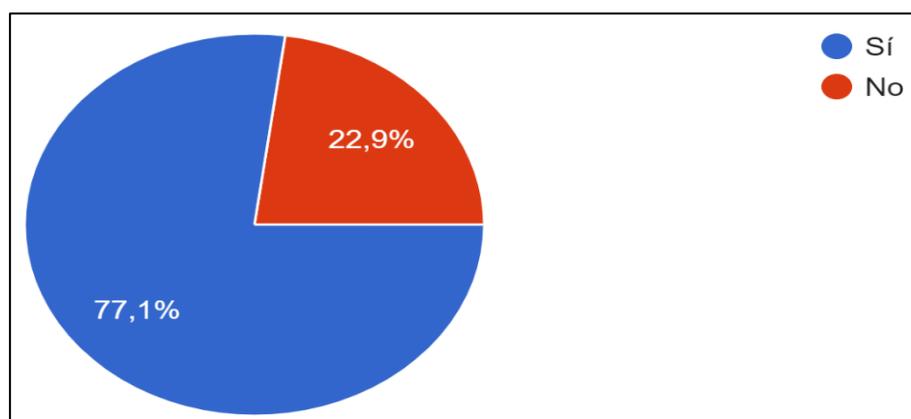
**Tabla 12**

Resultado de la interrogante **“7. Concluido el horario de trabajo ¿Le asignaron tareas y/o actividades?”**

Interrogante	Alternativa	Número	Porcentaje
7. Concluido el horario de trabajo ¿Le asignaron tareas y/o actividades?	Sí	27	77,1%
	No	8	22,9%
	<b>Total</b>	35	100%

**Fuente:** *Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.*

**Figura 12**



**Interpretación:**

De los 35 encuestados, servidores administrativos CAS, que representan el 100% de la muestra, se obtuvo: 27 encuestados que constituyen el 77,1% indicaron que luego de concluido el horario de trabajo, el empleador le asignó tareas y/o actividades; mientras que, 8 encuestados que constituyen el 22,9% señalaron que, al término del horario de trabajo, el empleador no le asignó labores y/o actividades.

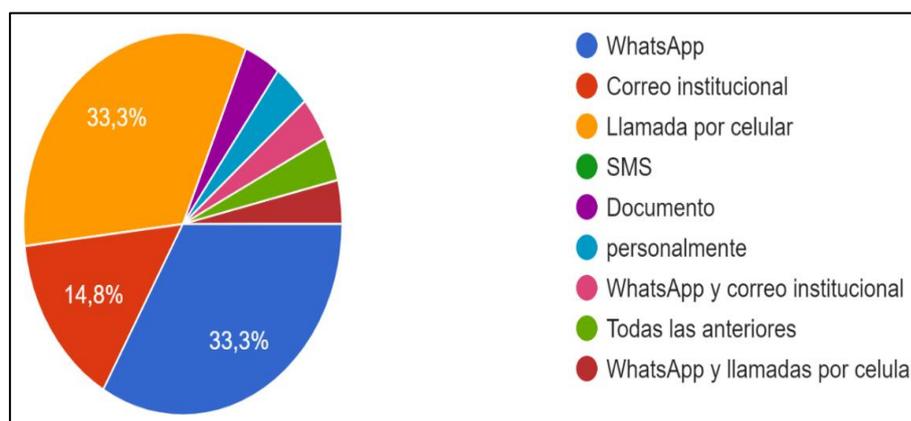
**Tabla 13**

Resultado de la interrogante **“8. En atención a la pregunta 7 ¿A través de que medio le comunicaron u ordenaron el cumplimiento de referidas tareas y/o actividades?”**

Interrogante	Alternativa	Número	Porcentaje
8. En atención a la pregunta 7 ¿A través de que medio le comunicaron u ordenaron el cumplimiento de referidas tareas y/o actividades?	WhatsApp	9	33,3%
	Correo institucional	4	14,8%
	Llamada por celular	9	33,3%
	SMS	0	0%
	Otros	5	18,5%
	Sin respuesta	8	0%
	<b>Total</b>		35

**Fuente:** Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.

**Figura 13**



**Interpretación:**

De los 35 encuestados, servidores administrativos CAS, que representan el 100% de la muestra, en virtud de la interrogante anterior (interrogante 7), de los 27 encuestados que afirmaron que luego de concluido el horario de trabajo, el empleador le asignó tareas y/o actividades se obtuvo: 9 encuestados que constituyen el 33,3% señalaron que estas fueran comunicadas mediante llamada por celular; 9 encuestados que constituyen el 33,3% señalaron que estas fueron comunicadas mediante WhatsApp; 5 encuestados que constituyen el 18,5% sostuvieron otros ( i) documento, ii) personalmente, iii) WhatsApp y correo institucional, iv) todas las anteriores y v) WhatsApp y llamadas por celular) y; por último, 4 encuestados que constituyen el 14,8% le comunicaron el cumplimiento de estas a través de correo electrónico.

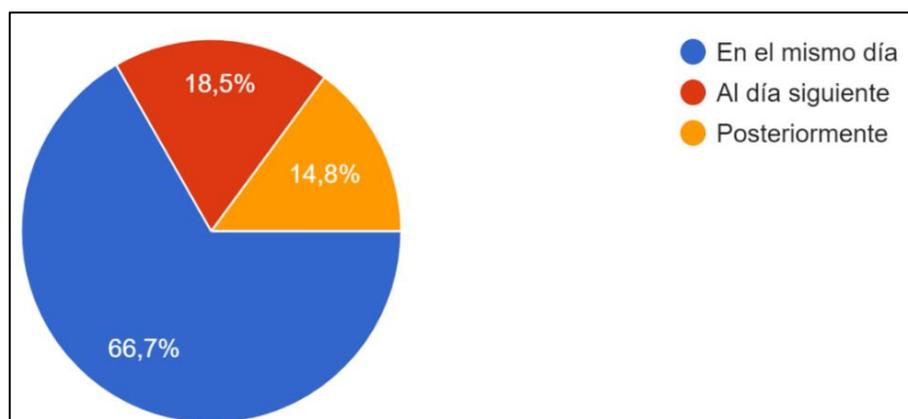
**Tabla 14**

Resultado de la interrogante **“9. En atención a las preguntas 7 y 8 ¿En qué momento fueron realizadas las tareas encomendadas fuera del horario de trabajo?”**

<b>Interrogante</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
9. En atención a las preguntas 7 y 8 ¿En qué momento fueron realizadas las tareas encomendadas fuera del horario de trabajo?	En el mismo día	18	66,7%
	Al día siguiente	5	18,5%
	Posteriormente	4	14,8%
	Sin respuesta	8	0%
	<b>Total</b>		35

**Fuente:** *Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.*

**Figura 14**



**Interpretación:**

De los 35 encuestados, servidores administrativos CAS, que representan el 100% de la muestra, en virtud de la interrogante anterior (interrogante 7 y 8), de los 27 encuestados que afirmaron que luego de concluido el horario de trabajo, el empleador le asignó tareas y/o actividades, así como, el medio a través del cual le comunicaron el cumplimiento de éstas, se obtuvo: 18 encuestados que constituyen el 66,7% señalaron que estas labores fueron ejecutadas en el mismo día; 5 encuestados que constituyen el 18,5% indicaron que las ejecutaron al día siguiente; mientras que, 4 encuestados que constituyen el 14,8% sostuvieron que las ejecutaron al día siguiente.

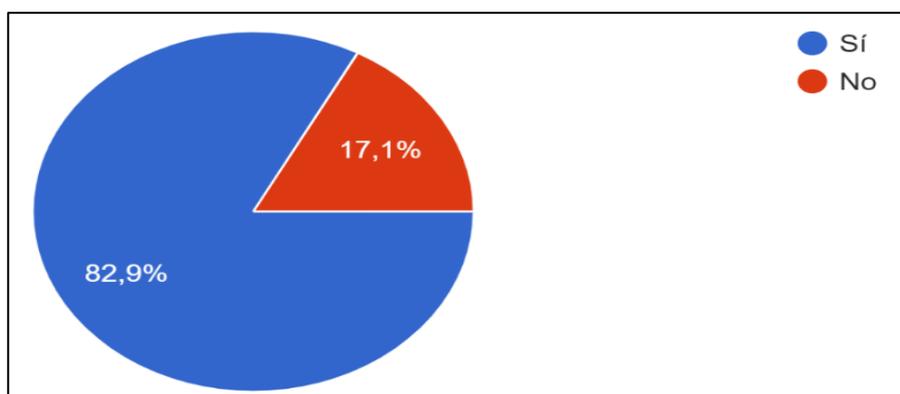
**Tabla 15**

Resultado de la interrogante **“10. Luego de finalizado el horario de trabajo, Ud. ¿Recibe correos electrónicos?”**

<b>Interrogante</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
10. Luego de finalizado el horario de trabajo, Ud. ¿Recibe correos electrónicos?	Sí	29	82,9%
	No	6	17,1%
	<b>Total</b>	35	100%

**Fuente:** *Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.*

**Figura 15**



**Interpretación:**

De los 35 encuestados, servidores administrativos CAS, que representan el 100% de la muestra, se obtuvo: 29 encuestados que constituyen el 82,9% sostuvieron que luego de culminado el horario de trabajo sí reciben correos electrónicos; mientras que, 6 encuestados que constituyen el 17,1% sostuvo que no reciben correos electrónicos.

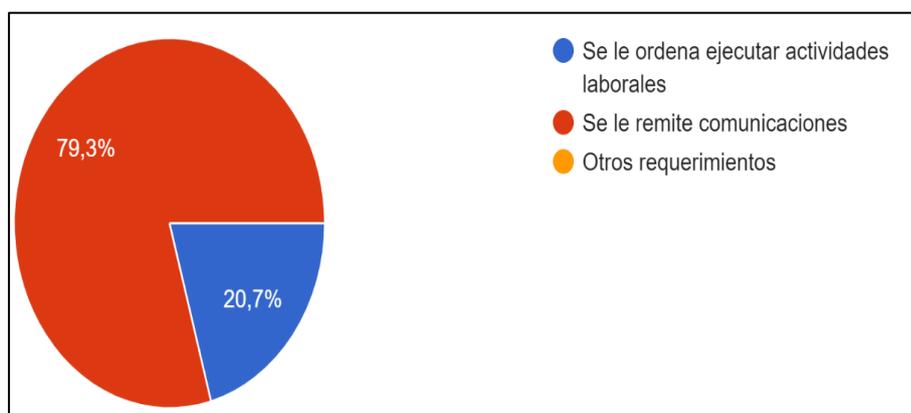
**Tabla 16**

Resultado de la interrogante **“11. En virtud de la pregunta 10 ¿Cuál fue la finalidad de referidos correos?”**

<b>Interrogante</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
11. En virtud de la pregunta 10 ¿Cuál fue la finalidad de referidos correos?	Se le ordena ejecutar actividades laborales	6	20,7%
	Se le remite comunicaciones	23	79,3%
	Otros requerimientos	0	0%
	Sin respuesta	6	0%
	<b>Total</b>		35

**Fuente:** *Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.*

**Figura 16**



**Interpretación:**

De los 35 encuestados, servidores administrativos CAS, que representan el 100% de la muestra, en virtud de la interrogante anterior (interrogante 10), de los 29 encuestados que afirmaron recibir correos electrónicos luego de concluido el horario de trabajo, se obtuvo: 23 encuestados que constituyen el 79,3% señalaron que se remitieron comunicaciones; mientras que, 6 encuestados que constituyen el 20,7% indicaron que se le ordenaba ejecutar actividades laborales.

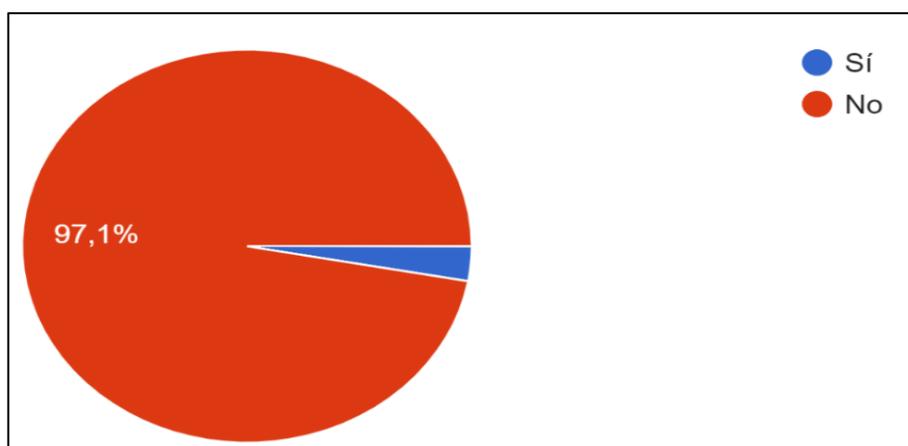
**Tabla 17**

Resultado de la interrogante **“12. ¿La labor realizada fuera de su horario de trabajo ha sido compensada por la Entidad?”**

<b>Interrogante</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
12. ¿La labor realizada fuera de su horario de trabajo ha sido compensada por la Entidad?	Sí	1	2,9%
	No	34	97,1%
	<b>Total</b>	35	100%

**Fuente:** *Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.*

**Figura 17**



**Interpretación:**

De los 35 encuestados, servidores administrativos CAS, que representan el 100% de la muestra, se obtuvo: 34 encuestados que constituyen el 97,1% indicaron que no fue compensada la labor realizada fuera de su horario de trabajo; mientras que, solo 1 encuestado que constituye el 2,9 sostuvo que sí fue compensado por la Entidad.

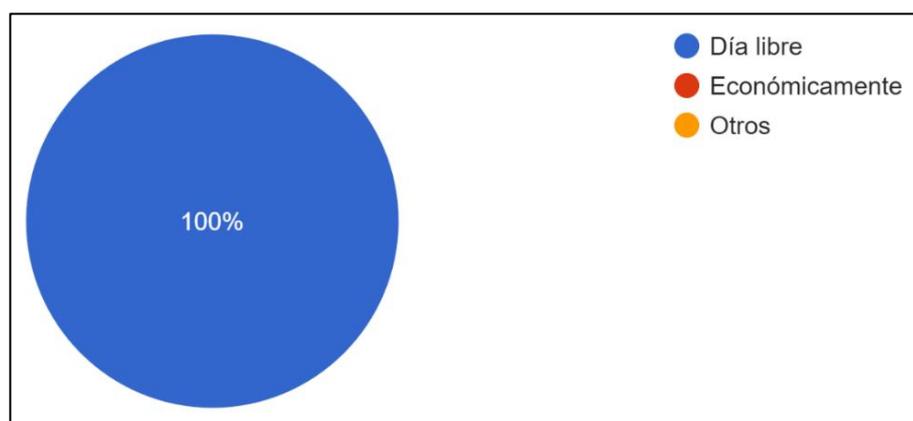
**Tabla 18**

Resultado de la interrogante **“13. Solo si respondió sí en la pregunta anterior ¿De qué manera le compenso la Entidad?”**

<b>Interrogante</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
13. Solo si respondió sí en la pregunta anterior ¿De qué manera le compenso la Entidad?	Día libre	1	100%
	Económicamente	0	0%
	Otro	0	0%
	Sin respuesta	34	0%
	<b>Total</b>		35

**Fuente:** *Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.*

**Figura 18**



**Interpretación:**

De los 35 encuestados, servidores administrativos CAS, que representan el 100% de la muestra, en virtud de la interrogante anterior (interrogante 12), de 1 encuestado que afirmó haber sido compensada la labor efectuada luego de concluido el horario de trabajo, se obtuvo: 1 encuestado que indicó que la Entidad lo compensó con un día libre.

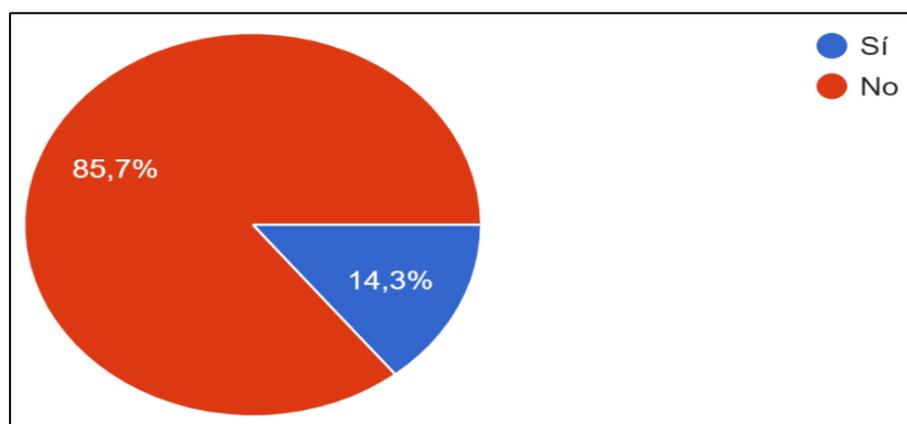
**Tabla 19**

Resultado de la interrogante **“14. En el supuesto de no haber ejecutado las actividades encomendadas fuera del horario de trabajo ¿Estas han dado mérito a algún tipo de sanción?”**

Interrogante	Alternativa	Número	Porcentaje
14. En el supuesto de no haber ejecutado las actividades encomendadas fuera del horario de trabajo ¿Estas han dado mérito a algún tipo de sanción?	Sí	5	14.3%
	No	30	85,7%
	<b>Total</b>	35	100%

**Fuente:** *Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.*

**Figura 19**



**Interpretación:**

De los 35 encuestados, servidores administrativos CAS, que representan el 100% de la muestra, se obtuvo: 30 encuestados que constituyen el 85,7% que no recibieron sanción alguna al no ejecutar actividades encomendadas fuera del horario de trabajo; mientras que, 5 encuestados que constituyen el 14,3% sostuvieron que sí fueron sancionados.

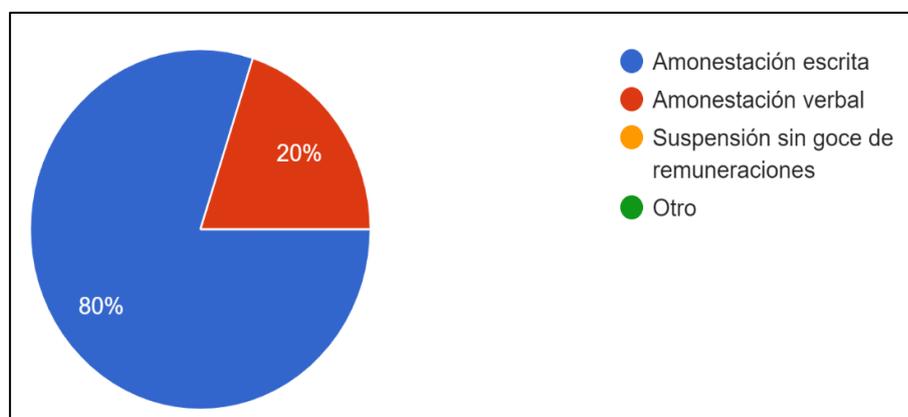
**Tabla 20**

Resultado de la interrogante **“15. En mérito a la pregunta anterior ¿Qué tipo de sanción?”**

<b>Interrogante</b>	<b>Alternativa</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
15. En mérito a la pregunta anterior ¿Qué tipo de sanción?	Amonestación escrita	4	80%
	Amonestación verbal	1	20%
	Suspensión sin goce de remuneraciones	0	0%
	Otros	0	0%
	Sin respuesta	30	0%
	<b>Total</b>		35

**Fuente:** *Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.*

**Figura 20**



**Interpretación:**

De los 35 encuestados, servidores administrativos CAS, que representan el 100% de la muestra, en virtud de la interrogante anterior (interrogante 14), de 5 encuestados que afirmaron haber sancionados al no ejecutar actividades encomendadas fuera del horario de trabajo, se obtuvo: 4 encuestados que constituyen el 80% que indicaron haber recibido como sanción amonestación escrita; mientras que, solo 1 encuestado que representa el 20% recibió como sanción amonestación verbal.

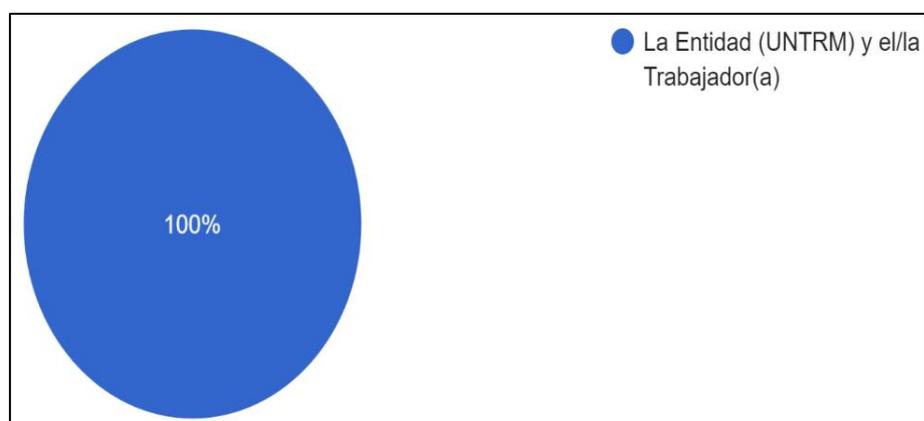
**Tabla 21**

Resultado de la interrogante “**¿Quiénes suscribieron el contrato?**”

<b>Interrogante</b>	<b>Datos hallados</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
¿Quiénes suscribieron el contrato?	La Entidad (UNTRM) y el/la trabajador(a)	8	100%
	<b>Total</b>	8	100%

**Fuente:** *Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.*

**Figura 21**



**Interpretación:**

Los 8 contratos administrativos de servicios, que representan el 100% de la muestra, fueron suscritos por la Entidad (UNTRM) y el/la trabajador(a).

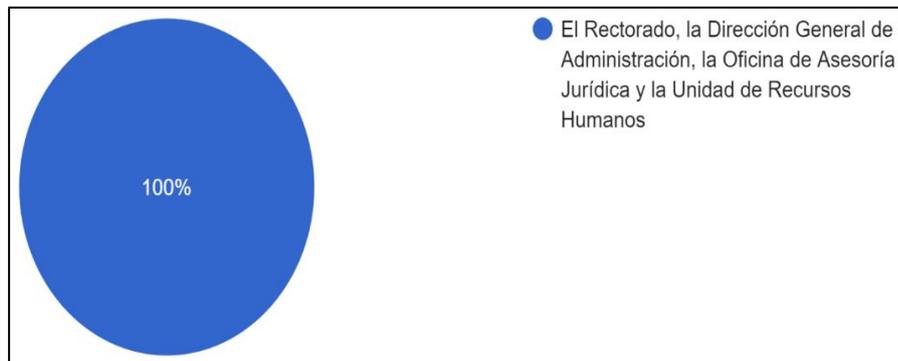
**Tabla 22**

Resultado de la interrogante “**¿Qué oficinas brindaron el visto bueno?**”

<b>Interrogante</b>	<b>Datos hallados</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
¿Qué oficinas brindaron el visto bueno?	El Rectorado, la Dirección General de Administración, la Oficina de Asesoría Jurídica y la Unidad de Recursos Humanos	8	100%
	<b>Total</b>	8	100%

**Fuente:** *Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.*

**Figura 22**



**Interpretación:**

Los 8 contratos administrativos de servicios, que representan el 100% de la muestra, fueron visados por el Rectorado, la Dirección General de Administración, la Oficina de Asesoría Jurídica y la Unidad de Recursos Humanos.

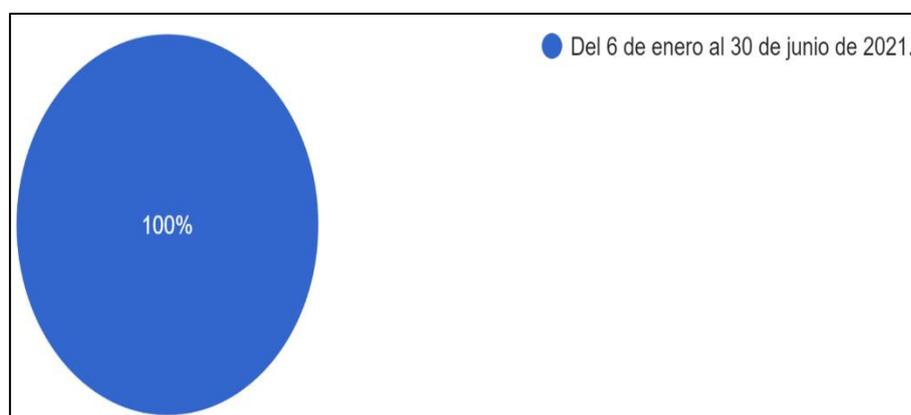
**Tabla 23**

Resultado de la interrogante “**¿Cuál es el plazo de vigencia del contrato?**”

<b>Interrogante</b>	<b>Datos hallados</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
¿Cuál es el plazo de vigencia del contrato?	Del 6 de enero al 30 de junio de 2021.	8	100%
	<b>Total</b>	8	100%

**Fuente:** *Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.*

**Figura 23**



**Interpretación:**

Los 8 contratos administrativos de servicios, que representan el 100% de la muestra, tienen como plazo de vigencia desde el 6 de enero al 30 de junio de 2021.

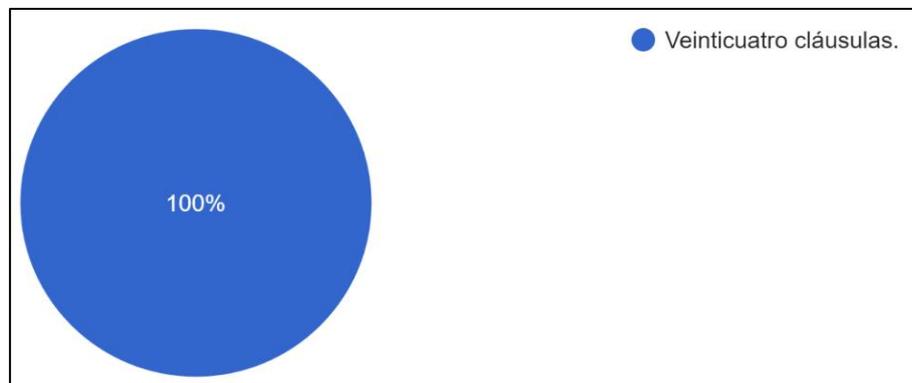
**Tabla 24**

Resultado de la interrogante “**¿Cuántas cláusulas tiene el contrato?**”

<b>Interrogante</b>	<b>Datos hallados</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
¿Cuántas cláusulas tiene el contrato?	Veinticuatro cláusulas	8	100%
	<b>Total</b>	8	100%

**Fuente:** *Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.*

**Figura 24**



**Interpretación:**

Los 8 contratos administrativos de servicios, que representan el 100% de la muestra, tiene veinticuatro cláusulas.

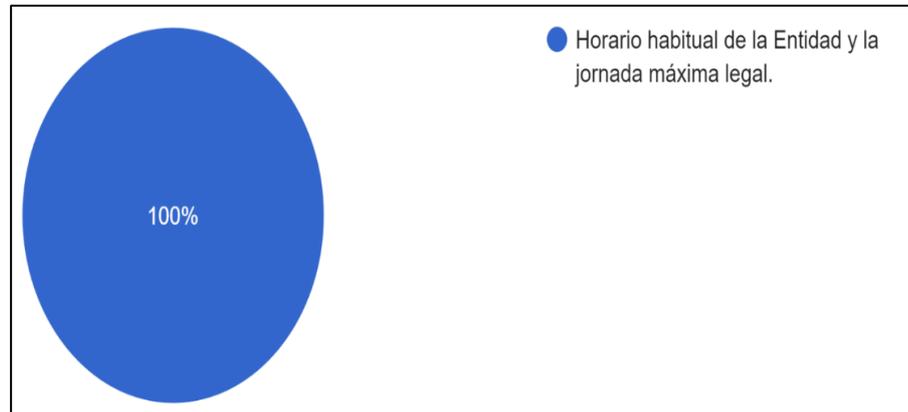
**Tabla 25**

Resultado de la interrogante **“Según el contrato ¿Cuál es el horario y jornada de trabajo?”**

<b>Interrogante</b>	<b>Datos hallados</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Según el contrato ¿Cuál es el horario y jornada de trabajo?	Horario habitual de la Entidad y la jornada máxima legal	8	100%
	<b>Total</b>	8	100%

**Fuente:** *Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.*

**Figura 25**



**Interpretación:**

Los 8 contratos administrativos de servicios, que representan el 100% de la muestra, indica horario habitual de la Entidad y la jornada máxima legal.

**Tabla 26**

Resultado de la interrogante **“6 Según el contrato, ante el trabajo en sobre tiempo ¿De qué manera compensa la Entidad al trabajador?”**

<b>Interrogante</b>	<b>Datos hallados</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Según el contrato, ante el trabajo en sobre tiempo ¿De qué manera compensa la Entidad al trabajador?	En caso de prestación de servicios autorizados en sobre tiempo, la Entidad está obligada a compensar a los trabajadores con descanso físico equivalente al total de horas prestadas en exceso.	8	100%
	<b>Total</b>	8	100%

**Fuente:** *Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.*

**Figura 25**



**Interpretación:**

Los 8 contratos administrativos de servicios, que representan el 100% de la muestra, indica que las horas trabajadas en exceso son compensadas de manera equivalente con horas de descanso físico.

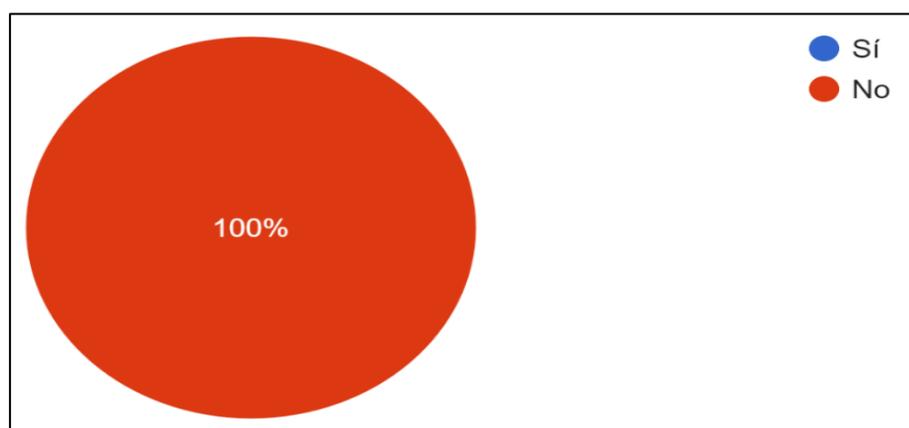
**Tabla 27**

➤ Resultado de la interrogante **“En la cláusula de la Base Legal ¿Se consignó alguna norma jurídica que regula la desconexión digital?”**

<b>Interrogante</b>	<b>Datos hallados</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
En la cláusula de la Base Legal ¿Se consignó alguna norma jurídica que regula la desconexión digital?	Sí	0	100%
	No	8	100%
	<b>Total</b>	8	100%

**Fuente:** *Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.*

**Figura 27**



**Interpretación:**

Los 8 contratos administrativos de servicios, que representan el 100% de la muestra, indica que en la cláusula de la base legal no se consignó norma alguna que regula la desconexión digital.

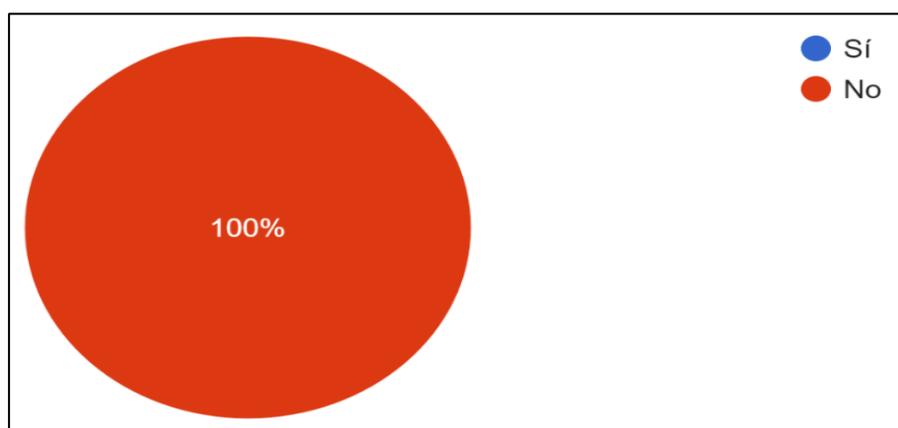
**Tabla 28**

Resultado de la interrogante **“En el contrato ¿Obra alguna cláusula relacionada a la regulación de la desconexión digital?”**

<b>Interrogante</b>	<b>Datos hallados</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
En el contrato ¿Obra alguna cláusula relacionada a la regulación de la desconexión digital?	Sí	0	100%
	No	8	100%
	<b>Total</b>	8	100%

**Fuente:** *Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.*

**Figura 25**



**Interpretación:**

Los 8 contratos administrativos de servicios, que representan el 100% de la muestra, se identificó que no se consignó ninguna cláusula relacionada a la desconexión digital.

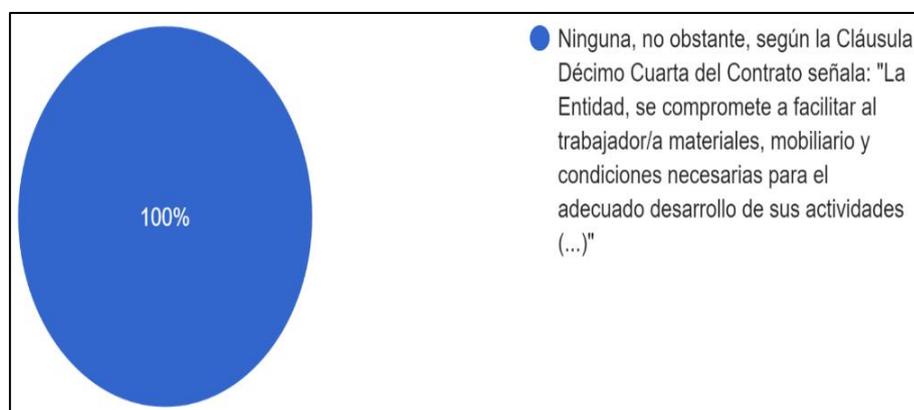
**Tabla 29**

Resultado de la interrogante **“A través del contrato ¿Qué tecnologías de la información otorga o asigna la Entidad al Trabajador?”**

<b>Interrogante</b>	<b>Datos hallados</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
A través del contrato ¿Qué tecnologías de la información otorga o asigna la Entidad al Trabajador?	Ninguna, no obstante, según la Cláusula Décimo Cuarta del Contrato señala: “La Entidad, se compromete a facilitar al trabajador al trabajador/a materiales, mobiliario y condiciones necesarios para el adecuado desarrollo de sus actividades (...)”	8	100%
	<b>Total</b>	8	100%

**Fuente:** *Elaboración propia, obtenido de las encuestas aplicadas por el investigador.*

**Figura 29**



**Interpretación:**

Los 8 contratos administrativos de servicios, que representan el 100% de la muestra, se identificó que no la Entidad no otorgó y/o asignó ninguna tecnología de la información al trabajador; no obstante, según la Cláusula Décimo Cuarta del Contrato señala: “*La Entidad, se compromete a facilitar al trabajador al trabajador/a materiales, mobiliario y condiciones necesarias, mobiliario y condiciones necesarios para el adecuado desarrollo de sus actividades (...)*”

#### **IV. DISCUSIÓN**

En el Perú, mediante Decreto Legislativo n.º 1057, vigente desde el 29 de junio de 2008, se incorporó al ordenamiento jurídico el Contrato Administrativos de Servicios (en adelante, el/los CAS) y en términos del Tribunal Constitucional, este constituye un régimen laboral especial, por no constituir un complemento o no se encuentra bajo los regímenes laborales estipulados por el Decreto Legislativo n.º 276 y el Decreto Legislativo n.º 728; más bien, es una norma jurídica que reemplazó al sistema civil de contratación de locación de servicios o servicios no personales, regulado en el artículo 1764 y siguientes del Código Civil peruano, a la misma que por su naturaleza jurídica y laboral se puede aún recurrir a la contratación de locación de servicios.

Por consiguiente, la naturaleza del denominado CAS, es un contrato laboral especial aplicable solamente en el sector público y celebrado entre la entidad pública y el trabajador (a) o, mejor dicho, entre el Estado y una persona natural.

En ese sentido, el artículo 3 del Decreto Legislativo n.º 1057, ha definido el CAS, en los términos siguientes:

El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio.

Por lo que, ante la referida definición, el Tribunal Constitucional de la República del Perú, ha precisado que:

El contenido del contrato regulado en la norma impugnada tiene las características de un contrato de trabajo y no de un contrato administrativo, en la medida en que prevé aspectos tales como la determinación de la jornada de trabajo (que implica incluso determinar el horario de trabajo, pues de lo contrario sería imposible controlar la jornada semanal), así como los descansos semanales y anual. Cabe considerar también que la denominación dada por el legislador a la norma cuestionada resulta, cuando menos, imprecisa, dado que le pretende conferir un significado distinto al contenido que regula. En consecuencia, el Tribunal Constitucional estima que, -más allá de la denominación dada a los

contratos suscritos bajo el marco del Decreto Legislativo N.º 1057, al pretender considerarlos como contratos administrativos de servicios-, los contratos suscritos bajo el marco del Decreto Legislativo N.º 1057 son de naturaleza laboral (Expediente N° 00002-2010-PI/TC).

Por ende, al ostentar una de naturaleza laboral, los CAS, su contenido se rige por el artículo 6 del decreto legislativo N° 1057; cuyo texto es el siguiente:

El contrato administrativo de servicios otorga al trabajador los siguientes derechos:

- a) Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida.
- b) Jornada máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Cuando labore en una entidad en la que existe una jornada de trabajo reducida establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales, le será aplicable tal jornada especial.
- c) Descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas como mínimo.
- d) Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo.
- e) Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.
- f) Vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales.
- g) Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales.
- h) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- i) A la libertad sindical, ejercitada conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, y normas reglamentarias.
- j) A afiliarse a un régimen de pensiones, pudiendo elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones, y cuando corresponda, afiliarse al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
- k) Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD. La contribución para la afiliación al régimen contributivo que administra

ESSALUD tiene como base máxima el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado.

Cuando el trabajador se encuentre percibiendo subsidios como consecuencia de descanso médico o licencia pre y post natal, le corresponderá percibir las prestaciones derivadas del régimen contributivo referido en el párrafo anterior, debiendo asumir la entidad contratante la diferencia entre la prestación económica de ESSALUD y la remuneración mensual del trabajador.

1) Recibir al término del contrato un certificado de trabajo.

Los derechos reconocidos en el presente artículo se financian con cargo al presupuesto institucional de cada entidad o pliego institucional, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

En ese marco normativo jurídico, los CAS, se celebra de una parte: la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), a quien se le denomina “la entidad” y de la otra parte: la persona natural, a quien se le denomina “el trabajador”, para seguidamente detallar los términos y condiciones, a saber:

#### CLÁUSULA PRIMERA: BASE LEGAL

El presente Contrato se celebra al amparo de las siguientes disposiciones:

- ° Constitución Política del Perú.
- ° Ley N° 31084 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2021.
- ° Decreto Legislativo 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (en adelante, “régimen CAS”).
- ° Decreto Supremo 075-2008-PCM – Reglamento del Decreto Legislativo 1057, modificado por Decreto Supremo 065-2011-PCM.
- ° Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública y normas complementarias.
- ° Ley N° 26771, que regula la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en caso de parentesco y normas complementarias.

- ° Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 000002-2010-PI/TC, que declara la constitucionalidad del régimen CAS y su naturaleza laboral.
- ° Las demás disposiciones que regulan el Contrato de Administración de Servicios.
- ° Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- ° Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- ° Las demás disposiciones que resulten aplicables.

#### CLÁUSULA SEGUNDA: NATURALEZA DEL CONTRATO

El presente Contrato Administrativo de Servicios constituye un régimen especial de contratación laboral para el sector público que se celebra conforme a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1057, sus normas reglamentarias y demás normas de materia presupuestal que resultan pertinentes.

(...)

#### CLÁUSULA QUINTA: HORAS DE SERVICIOS SEMANALES – JORNADA DE TRABAJO

Las partes acuerdan que la cantidad de horas de prestación efectiva se sujetan a la jornada máxima legal y de acuerdo a la jornada habitual de trabajo de LA ENTIDAD.

En caso de prestación de servicios autorizados en sobre tiempo, LA ENTIDAD está obligada a compensar AL TRABAJADOR con descanso físico equivalente al total de horas prestadas en exceso.

(...)

#### CLÁUSULA SÉTIMA: LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIO

EL TRABAJADOR prestará los servicios en las instalaciones de la UNTRM dependiendo de la UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS. La entidad podrá

disponer la prestación de servicios fuera del lugar designado de acuerdo a las necesidades de servicio definidas por LA ENTIDAD.

De allí que, los CAS, se constata que los 8 contratos administrativos de servicios, que representan el 100% de la muestra, fueron suscritos por la Entidad (UNTRM) y el/la trabajador(a), conforme se aprecia de la tabla 21, contratos que tienen veinticuatro cláusulas según la tabla 24 y respecto a la jornada de trabajo y horario los 35 encuestados, servidores administrativos CAS, que representan el 100% de la muestra, se obtuvo: 25 encuestados que constituyen el 68,1% sostuvieron que su horario de ingreso es de 8:00 am - 1:00 pm y 1:45 pm - 4:30 pm; mientras que, 6 encuestados que constituyen el 17,1% indicaron que su horario de ingreso es de 8:00 am - 1:00 pm y 1:45 pm - 5:00 pm; por último, 4 encuestados que constituyen el 14,8% señalaron que su horario de ingreso es de 8:00 am - 1:00 pm y 1:45 pm - 4:45 pm, según la tabla 8 y tabla 25 respecto al horario habitual de la entidad y la jornada laboral máxima legal.

Empero, de las 24 cláusulas que contiene los contratos administrativos de servicios, celebrados entre la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas y los trabajadores de la misma entidad pública, no contiene cláusulas respecto a realizar actividades laborales fuera de su jornada laboral y fuera de las instalaciones de la UNTRM, con conexión digital.

Para ello, es necesario distinguir las instituciones jurídicas laborales de teletrabajo y trabajo remoto en torno al trabajo presencial y nos permita desarrollar la identificación de las actividades laborales sin la desconexión digital de los servidores administrativos, para evidenciar la vulneración del derecho fundamental al disfrute del tiempo libre y al descanso establecido por el artículo 2 inciso 22 de la constitución política del Perú

En términos de Vargas (2021) diferencia entre teletrabajo y el trabajo remoto, del siguiente modo:

El teletrabajo, se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejerce, a su vez, el control y la supervisión de las labores.

El trabajo remoto, es la prestación de servicios subordinados con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del trabajador en el centro de labores (p, 111).

Por su parte Aguinaga (2020) señala respecto al teletrabajo, que:

Serán teletrabajadores quienes desarrollan sus labores desde su domicilio, en un telecentro o en cualquier otro lugar (fijo o en desplazamiento), mediante un ordenador, siempre que exista un empleador que dirija el desarrollo de sus servicios, como un profesor universitario que dicta clases desde Europa a sus estudiantes en Perú.

Para Paredes (2020) nos hace saber respecto al trabajo remoto, que:

El trabajo remoto solo puede ser aplicable a los trabajadores formales que cumplen funciones “administrativas”, puesto que, por la naturaleza de sus labores pueden desempeñarlas sin acudir a su lugar habitual de trabajo; a diferencia de los que cumplen labores “obreras”, donde debido a la naturaleza de sus quehaceres se requiere su presencia física en las instalaciones de la empresa o entidad, tales como las labores de producción, de vigilancia, limpieza, entre otros (p, 57).

Es así que, el artículo 2 de la Ley N° 30036, define por teletrabajo, con el siguiente texto:

El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.

Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y

métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

Respecto al trabajo remoto, el artículo 16 del Decreto de Urgencia n.º 026-2020, define en los términos siguientes:

El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

En tanto, por trabajo presencial debemos entender que es una modalidad de realizar la prestación de servicios físicamente en las instalaciones de la entidad, conforme se desprende de la cláusula séptima de los CAS que se acuerda en los términos y condiciones que el “lugar de prestación del servicio, el trabajador lo prestará en las instalaciones de la UNTRM”; por ende, importa que el trabajo a realizar es presencial en las instalaciones de la entidad.

De modo que, el trabajador es contratado por la entidad, bajo los cánones que regula el Decreto Legislativo n.º 1057 (Ley que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios) en concordancia con el decreto legislativo N° 1023 (Ley de creación de la autoridad nacional del servicio civil rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos y Decreto Legislativo n.º 800 (Ley que establece horario de atención y jornada diaria en la administración pública); que establecen un espíritu jurídico del trabajo presencial.

En ese sentido, los hallazgos del trabajo de campo, se confirma que efectivamente que el trabajo es presencial, cumpliendo un horario de ingreso y salida a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas y del mismo modo cumpliendo también con la jornada laboral, conforme fluye de las tablas 6 de los 35 encuestados, servidores administrativos CAS, que representan el 100% de la muestra, se obtuvo: 22 encuestados que constituyen el 62,9% efectuaron labores de manera presencial; mientras que, 13 encuestados que constituyen el 37,1% efectuaron labores de modo mixto y la tabla 8 de los 35 encuestados, servidores administrativos CAS, que representan el 100% de la muestra, se obtuvo: 25 encuestados que constituyen el 68,1% sostuvieron que su horario de ingreso es de

8:00 am -1:00 pm y 1:45 pm - 4:30 pm; mientras que, 6 encuestados que constituyen el 17,1% indicaron que su horario de ingreso es de 8:00 am -1:00 pm y 1:45 pm - 5:00 pm; por último, 4 encuestados que constituyen el 14,8% señalaron que su horario de ingreso es de 8:00 am -1:00 pm y 1:45 pm - 4:45 pm.

De manera que, para evidenciar la falta de regulación del derecho de desconexión digital de los servidores administrativos de la UNTRM, es necesario e importante, precisar su entendimiento por derecho a la desconexión digital en torno al derecho fundamental establecido al artículo 2 inciso 22 de la constitución política del Perú, respecto al derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso.

Así que, por derecho a la desconexión digital Candamio (2018), precisa que “el derecho a la desconexión digital es la restricción al uso de las tecnologías a fin de salvaguardar tanto el derecho al descanso como goce de vacaciones de los empleados” .

Por nuestra parte, intentaremos de precisar que, por derecho a la desconexión digital, es el derecho que ostenta el trabajador a no realizar trabajo para la entidad una vez terminada la jornada de trabajo, del contrario devendría en afectación del derecho al disfrute del tiempo libre y al derecho al descanso.

Siendo así, la desconexión digital y advirtiéndose de la investigación, se afecta el derecho fundamental al disfrute del tiempo libre y al derecho al descanso; entendido por derecho fundamental desde el profesor Ferrajoli (2001) que:

Son “derechos fundamentales” todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a “todos” los seres humanos en cuanto dotados del *status* de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar; entendiendo por “derecho subjetivo”, cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica ; y por “*status*” la condición de un sujeto, prevista asimismo por una norma jurídica positiva, como presupuesto de idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas y/o autor de los actos que son ejercicio de éstas (p, 19).

Al respecto, el doctor García (2013) señala que:

Los derechos fundamentales son definidos como aquella parte de los derechos humanos que se encuentran garantizados y tutelados expresa o implícitamente

por el ordenamiento constitucional de un Estado en particular, Su denominación responde al carácter básico o esencial que estos tienen dentro del sistema jurídico instituido por el cuerpo político (p, 7).

Por consiguiente, el derecho fundamental del derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, el jurista Rubio et al. (2011) en síntesis del concepto, argumentan que:

El disfrute del tiempo libre y el descanso son los momentos en los que la persona o bien se recoge consigo misma, o bien convive con los demás, particularmente con su familia, en todos los casos desarrollando sus capacidades no laborales y recuperando energías para continuar con la labor cotidiana, así como desarrollando sus lazos afectivos. El derecho al disfrute del tiempo libre incluye la diversión, la que se vincula con el derecho de libre desenvolvimiento de la personalidad. El descanso es un derecho de cada persona en todas las circunstancias en las que la fatiga se le presente. No está vinculada exclusivamente al trabajo como contraste con él. Sin embargo, es probable que el mayor campo de aplicación estrictamente jurídica de este derecho es asociado a una mejor calidad de vida, especialmente de los jóvenes y de los adultos mayores y en tal sentido requiere de una política de Estado (p, 620).

En esa línea, Távara (2019) en su trabajo de investigación sobre el uso de las nuevas TIC y el derecho de desconexión laboral: un límite al poder de dirección, argumenta que:

El empleador en virtud de su poder de dirección hace uso de las tecnologías de la información para solicitar a sus empleados realizar actividades luego de su horario, de modo que se afecta derechos como: la salud, al descanso, el goce del tiempo libre y a la vida íntima.

Por su parte López (2018) en su tesis la afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano, sostiene que:

El derecho a la desconexión digital es afectado por el empleador por medio de dispositivos tecnológicos, interfiriendo durante el periodo de descanso del trabajador con temas laborales, de manera que, la ley no solo busca salvaguardar

este derecho sino prevenir distintas situaciones que contravengan la salud de los trabajadores, debiéndose evitar el incremento: del trabajo y del estrés.

De manera que, Del Águila y Guillermo (2019) en su trabajo de investigación a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N° 728, advierten que “el Decreto Legislativo N.º 728 carece de regulación en relación al derecho de la desconexión digital, por lo tanto, generaría que el problema vaya en aumento en los centros laborales, perjudicando a las contrataciones actuales y futuras”.

Entonces, en el marco de la línea divisoria entre la vida laboral y personal, a falta de una regulación a través de una norma jurídica sobre el derecho a la desconexión digital, se ve reflejado en la realidad de los trabajadores de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, por cuanto de los resultados obtenidos se tiene en la tabla 12 de los 35 encuestados, servidores administrativos CAS, que representan el 100% de la muestra, se obtuvo: 27 encuestados que constituyen el 77,1% indicaron que luego de concluido el horario de trabajo, el empleador le asignó tareas y/o actividades; mientras que, 8 encuestados que constituyen el 22,9% señalaron que, al término del horario de trabajo, el empleador no le asignó labores y/o actividades, así como de la tabla 14 De los 35 encuestados, servidores administrativos CAS, que representan el 100% de la muestra, en virtud de la interrogante anterior (interrogante 7 y 8), de los 27 encuestados que afirmaron que luego de concluido el horario de trabajo, el empleador le asignó tareas y/o actividades, así como, el medio a través del cual le comunicaron el cumplimiento de éstas, se obtuvo: 18 encuestados que constituyen el 66,7% señalaron que estas labores fueron ejecutadas en el mismo día; 5 encuestados que constituyen el 18,5% indicaron que las ejecutaron al día siguiente; mientras que, 4 encuestados que constituyen el 14,8% sostuvieron que las ejecutaron al día siguiente y es más, aunado a ello que al haber incumplido el trabajo asignado fuera de la jornada de trabajo, fueron pasible de sanción conforme fluye de la tabla 19 de los 35 encuestados, servidores administrativos CAS, que representan el 100% de la muestra, se obtuvo: 30 encuestados que constituyen el 85,7% que no recibieron sanción alguna al no ejecutar actividades encomendadas fuera del horario de trabajo; mientras que, 5 encuestados que constituyen el 14,3% sostuvieron que sí fueron sancionados.

## V. CONCLUSIONES

Estando al desarrollado de los objetivos de la investigación arribamos a las conclusiones, a saber:

Al analizar el primer objetivo específico se concluye que, los contratos administrativos de servicios de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; en la CLÁUSULA PRIMERA: BASE LEGAL, no se contempla ninguna disposición como amparo legal sobre el derecho a la desconexión digital celebrada entre LA ENTIDAD y el TRABAJADOR.

Al identificar en el segundo objetivo específico, se concluye que, las actividades laborales sin la desconexión digital de los servidores administrativos de servicios de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza De Amazonas; si bien es cierto que en los contratos administrativos de servicio, no contiene una cláusula respecto a realizar actividades laborales fuera de su jornada laboral y fuera de las instalaciones de la UNTRM, los trabajadores administrativos, si realizan actividades laborales con conexión digital, fuera de su jornada laboral y fuera de las instalaciones de la UNTRM.

Al evidenciar el tercer objetivo específico, la falta de regulación del derecho a la desconexión digital en los contratos administrativos de servicios de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; no existe en el Decreto Legislativo n.º 1057, Ley del régimen laboral de los contratos administrativos de servicios, un artículo que regule la desconexión laboral del trabajador fuera de su jornada laboral.

Al determinar el régimen laboral del CAS la regulación de la desconexión digital de los servidores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, como objetivo general, es evidente su no regulación a razón de su inexistencia de una norma jurídica para su aplicación y por ende su celebración en ese marco jurídico entre la Entidad y el trabajador.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda:

Realizar investigaciones en el marco de la norma jurídica que regula los contratos administrativos de servicios, respecto a la desconexión digital.

Incorporar en el Decreto legislativo n.º 1057, ley del régimen laboral de los contratos administrativos de servicios, la desconexión digital a fin de proteger el derecho fundamental al derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguinaga, J. (2020). *Teletrabajo y trabajo remoto: Análisis, implementación y recomendaciones*. Lima: Editorial Instituto Pacífico.
- Ferrajoli, L. (2001). *Los fundamentos de los derechos fundamentales*. Madrid: Editorial TROTTA.
- García, V. (2013). *Los Derechos fundamentales*. Lima: Editorial ADRUS.
- Rubio, M., Eguiguren, F., & Bernal, E. (2011). *Los Derechos fundamentales en la jurisprudencia del tribunal constitucional*. Lima: Fondo editorial PUCP.
- Vargas, T. (2021). *El trabajo a distancia y su regulación en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Aguilera, R., & Cristóbal, R. (s.f.). *Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión digital*. Madrid. Recuperado el 5 de Febrero de 2022, de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms\\_548599.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548599.pdf)
- Arrieta, J. (2019). *La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia*. Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales(42). Recuperado el 10 de Febrero de 2022
- Candamio, J. (2018). *Derecho a la desconexión digital fuera del ámbito laboral ¿Qué es y cómo la regula la nueva Ley de Protección de Datos garantía de los derechos digitales?* Madrid. Recuperado el 1 de Febrero de 2022, de <https://www.iberley.es/revista/derecho-desconexion-digital-fuera-ambito-laboral-regula-nueva-lopdgdd-116>
- Del Aguila, M., & Guillermo, L. (2019). *La vulneración a la jornada laboral y la regulación del derecho a la desconexión digital en el decreto legislativo N.º 728*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Callao. Recuperado el 10 de Febrero de 2022, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43419>
- León, K. (2021). *La inaplicación de la desconexión digital en el trabajo remoto, por los empleadores de entidades del sector privado, Lima 2021*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 10 de Febrero de 2022, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73701>

- Ley 3/2018, *Ley de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales* (Jefatura del Estado Diciembre de 2018). Recuperado el 10 de Febrero de 2022, de <https://www.iberley.es/legislacion/ley-organica-3-2018-5-diciembre-proteccion-datos-personales-garantia-derechos-digitales-26118274>
- Lobo, F. (2018). *El derecho a la desconexión como derecho fundamental del trabajador*. Recuperado el 30 de Enero de 2022, de <https://jus.com.br/artigos/68226/o-direito-a-desconexao-como-direito-fundamental-do-trabalhador>
- López, Y. (2018). *Afectación del derecho a la desconexión laboral por parte del empleador mediante el uso de las tecnologías de la comunicación en el ordenamiento jurídico peruano*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Anchash Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz. Recuperado el 16 de Febrero de 2022, de <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2346>
- OIT. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra. Recuperado el 31 de Enero de 2022, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_684183.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf)
- Quispe, L. (2021). *El derecho de desconexión en el trabajo remoto para los docentes de educación básica regular en el régimen laboral 728*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 4 de Febrero de 2022, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69716>
- Tavara, M. (2019). *El uso de las nuevas TIC y el derecho a la desconexión laboral: un límite al poder de dirección*. Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Recuperado el 28 de Enero de 2022, de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1950>
- Zamora, S. (2019). *Desconexión digital ¿novedad o anécdota?* Diario La Ley, págs. 1 - 3. Recuperado el 8 de Febrero de 2022, de <https://diariolaley.laleynext.es/dll/2019/02/21/desconexion-digital-novedad-o-anecdota>

## **ANEXOS**

# CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE  
MENDOZA DE AMAZONAS

## CUESTIONARIO

TESIS: "LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL RÉGIMEN LABORAL CAS EN LA UNTRM, CHACHAPOYAS, 2021".

Gracias de antemano por participar en esta encuesta que tiene por objetivo identificar las actividades sin la desconexión digital de los servidores administrativos de la UNTRM, Chachapoyas, 2021.

La información recogida es absolutamente anónima y su uso es exclusivamente de carácter académico; por lo que le solicitamos que su respuesta sea sincera y objetiva, para tener un diagnóstico de la situación del periodo **enero a diciembre de 2021**.

### I. DATOS GENERALES

- a) Edad
- 20 a 29 años
  - 30 a 39 años
  - 40 a 49 años
  - 50 a 59 años
  - 60 a más años
- b) Género
- Masculino
  - Femenino
- c) Grado de instrucción
- Estudios técnicos
  - Técnico no universitario
  - Estudios Universitarios
  - Bachiller
  - Título universitario
  - Maestría/Máster
  - Doctorado
  - Philosophical Doctor (Ph. D)
- d) Cargo que ocupa: .....
- e) Tiempo de servicios en la Entidad
- 0 a 6 meses
  - 1 a 2 años
  - 3 a 4 años
  - 5 a 9 años
  - 10 a 14 años
  - 15 a 19 años
  - 20 a más

### II. INTERROGANTES

1. Durante el periodo enero a diciembre de 2021 ¿De qué manera ha efectuado labores?
  - Presencial
  - Remoto
  - Mixto
2. Durante el periodo enero a diciembre de 2021, al inicio y término del horario de trabajo ¿A través de que medio registró su asistencia?
  - Control biométrico
  - Manualmente
  - Otros: .....
3. De acuerdo al contrato suscrito con la Entidad ¿Cuál es su horario de Trabajo (Mañana y tarde)?
  - ..... - ..... - .....
4. Indique Ud. ¿Qué dispositivo digital y/o Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) se le asignó para la ejecución de sus funciones?
  - Computadora
  - Laptop
  - Tablet



- Celular institucional
  - Otros:.....
5. Durante el horario de trabajo ¿Qué medio de comunicación hizo uso con mayor frecuencia para llevar a cabo las actividades asignadas?
- Whatsapp
  - Correo institucional
  - Llamadas por celular
  - SMS
  - Otros:.....
6. Indique Ud. ¿A través de qué documento acreditaba el cumplimiento de las actividades asignadas?
- Informe
  - Cartas
  - Otros:.....
7. Concluido el horario de trabajo ¿Le asignaron tareas y/o actividades?
- Sí
  - No
8. En atención a la pregunta 7 ¿A través de que medio le comunicaron u ordenaron el cumplimiento de referidas tareas y/o actividades?
- Whatsapp
  - Correo institucional
  - Llamada por celular
  - SMS
  - Otros:.....
9. En atención a las preguntas 7 y 8 ¿En qué momento fueron realizadas las tareas encomendadas fuera del horario de trabajo?
- En el mismo día
  - Al día siguiente
  - Posteriormente
10. Luego de finalizado el horario de trabajo, Ud. ¿Recibe correos electrónicos?
- Sí
  - No
11. En virtud de la pregunta 10 ¿Cuál fue la finalidad de referidos correos?
- Se le ordena ejecutar actividades laborales;
  - Se le remite comunicaciones
  - Otros requerimientos
12. ¿La labor realizada fuera de su horario de trabajo ha sido compensada por la Entidad?
- Sí
  - No
13. Solo si respondió sí en la pregunta anterior ¿De qué manera le compenso la Entidad?
- Día libre
  - Económicamente
  - Otro:.....
14. En el supuesto de no haber ejecutado las actividades encomendadas fuera del horario de trabajo ¿Estas han dado mérito a algún tipo de sanción?
- Sí
  - No
15. En mérito a la pregunta anterior ¿Qué tipo de sanción?
- Amonestación escrita
  - Amonestación verbal
  - Suspensión sin goce de remuneraciones
  - Otros:.....

## FICHA DOCUMENTAL



UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE  
MENDOZA DE AMAZONAS

<b>Ficha documental para análisis de los contratos CAS</b>		
¿Quiénes suscriben el contrato?		
¿Qué oficinas dan el V.ºB.º al contrato?		
¿Cuál es el plazo de vigencia del contrato?		
¿Cuántas cláusulas tiene el contrato?		
Según el contrato ¿Cuál es el horario y jornada de trabajo?		
Según el contrato, ante el trabajo en sobretiempo ¿De qué manera compensa la Entidad al trabajador?		
En la cláusula de la Base Legal ¿Se consignó alguna norma jurídica que regula la desconexión digital?	Sí, Especificar:	NO
En el contrato ¿Obra alguna cláusula relacionada a la regulación de la desconexión digital?	Sí	NO
A través del contrato ¿Qué tecnologías de la información otorga o asigna la Entidad al trabajador?		

# SOLICITUD DIRIGIDA A EXPERTO 1



UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE  
MENDOZA DE AMAZONAS

Facultad de Derecho  
y Ciencias Políticas

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

**Sumilla:** Solicito validación de instrumentos de investigación.

**Señor (a):** José Lois Rodríguez Molino

Yo, **Carlos Francisco Grosso Vásquez**, identificado con DNI.° 74632065, bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, con correo electrónico institucional [7463206541@untrm.edu.pe](mailto:7463206541@untrm.edu.pe), con domicilio actual en Jr. Primavera cuadra 5 S/N del distrito y provincia de Chachapoyas; a usted atentamente digo:

Previo cordial saludo, tengo el honor de dirigirme a usted en virtud de la Resolución de Decanato N.° 190-2022-UNTRM-VRAC/FADCIP, la cual resolvió aprobar el proyecto de tesis titulado: "*La desconexión digital en el régimen laboral CAS en la UNTRM, Chachapoyas, 2021*", perteneciente al suscrito; de manera que, para la ejecución del citado proyecto de tesis es indispensable el recojo de datos a través de instrumentos de investigación, los mismos que deben ser validados, por ende, solicito a usted se sirva validar los instrumentos que adjunto, bajo los criterios académicos pertinentes.

Atentamente,

**Carlos Francisco Grosso Vásquez**  
DNI N° 74632065

Anexos:

- Ficha de evaluación de expertos para la validez de los instrumentos de investigación.
- Cuestionario.
- Ficha documental.

**FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS PARA LA VALIDEZ DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Nombres y apellidos del experto: Jose Luis Rodriguez MP. Uize  
 1.2. Cargo o institución donde labora: UNTRM  
 1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario.  
 1.4. Título de la investigación: "La desconexión digital en el régimen laboral CAS en la UNTRM, Chachapoyas, 2021".  
 1.5. Autor del instrumento: Bach. Carlos Francisco Grosso Vásquez.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		00 05	06 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
<b>CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje idóneo y concreto; exento de ambigüedades.																				✓
<b>OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables, factibles de ser verificables, analizables y explicables.																				✓
<b>ACTUALIDAD</b>	Apropiado y acorde a la normatividad vigente.																				✓
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Está estructurada de manera secuencial, permitiendo así proceder a realizar abstracciones e inferencias de los datos a recolectar.																				✓
<b>SUFICIENCIA</b>	Se ajusta a los objetivos de la investigación.																				✓
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Adecuada para valorar los aspectos de la investigación.																				✓
<b>CONSISTENCIA</b>	La información a recabar está sujeta a aspectos técnicos y legales.																				✓
<b>COHERENCIA</b>	Conexión lógica en el contenido del instrumento.																				✓
<b>METODOLOGÍA</b>	Los procedimientos introducidos en el instrumento responden al propósito de la investigación.																				✓
<b>PERTINENCIA</b>	Entre el problema de la investigación y el contenido del instrumento para el logro de los objetivos planteados.																				✓

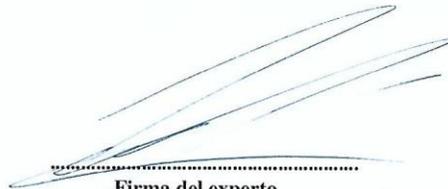
III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento **SÍ** cumple con los requisitos para su aplicación.

El instrumento **NO** cumple con los requisitos para su aplicación.

Chachapoyas, 27 de Julio de 2022.



Firma del experto  
DNI N.º: 425161490  
Cel. N.º: 945817373

**FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS PARA LA VALIDEZ DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Nombres y apellidos del experto: José Luis Rodríguez Medina
- 1.2. Cargo o institución donde labora: UNTRM
- 1.3. Nombre del instrumento: Ficha documental.
- 1.4. Título de la investigación: *"La desconexión digital en el régimen laboral CAS en la UNTRM, Chachapoyas, 2021"*.
- 1.5. Autor del instrumento: Bach. Carlos Francisco Grosso Vásquez.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		00 05	06 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje idóneo y concreto; exento de ambigüedades.																				✓
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables, factibles de ser verificables, analizables y explicables.																				✓
ACTUALIDAD	Apropiado y acorde a la normatividad vigente.																				✓
ORGANIZACIÓN	Está estructurada de manera secuencial, permitiendo así proceder a realizar abstracciones e inferencias de los datos a recolectar.																				✓
SUFICIENCIA	Se ajusta a los objetivos de la investigación.																				✓
INTENCIONALIDAD	Adecuada para valorar los aspectos de la investigación.																				✓
CONSISTENCIA	La información a recabar está sujeta a aspectos técnicos y legales.																				✓
COHERENCIA	Conexión lógica en el contenido del instrumento.																				✓
METODOLOGÍA	Los procedimientos introducidos en el instrumento responden al propósito de la investigación.																				✓
PERTINENCIA	Entre el problema de la investigación y el contenido del instrumento para el logro de los objetivos planteados.																				✓

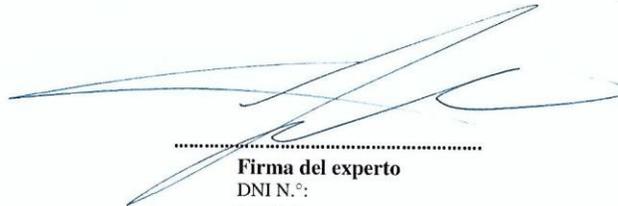
III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento **SÍ** cumple con los requisitos para su aplicación.

El instrumento **NO** cumple con los requisitos para su aplicación.

Chachapoyas, 21 de Mayo de 2022.



.....  
**Firma del experto**

DNI N.º:

Cel. N.º:

## CONSTANCIA DE OPINIÓN DE EXPERTO 1

### CONSTANCIA DE OPINIÓN DE EXPERTO

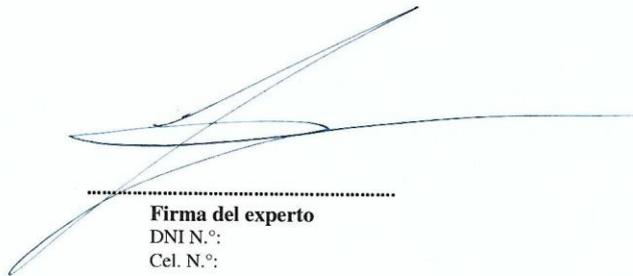
Por medio de la presente el que suscribe, José Luis Rodríguez Medina, hace constar que Carlos Francisco Grosso Vásquez, bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, ha estimado considerar a mi persona como experto, de manera que, solicitó mi opinión a efecto de determinar la validez de los siguientes instrumentos de investigación:

- Cuestionario, el cual permitirá identificar las actividades sin la desconexión digital de los servidores administrativos de la UNTRM, Chachapoyas, 2021.
- Ficha documental, el cual permitirá analizar los contratos administrativos de servicios de los servidores administrativos de la UNTRM, Chachapoyas, 2021.

Asimismo, para la opinión en referencia además se adjuntó: ficha de evaluación de expertos para la validez de los instrumentos de investigación, el cuestionario y la ficha documental.

Por lo tanto, en honor a la verdad, no tengo ningún inconveniente en expedir la presente, alegando que los instrumentos son aplicables por que demuestran validez, confiabilidad y cumplen con el vigor que amerita un trabajo de investigación.

Chachapoyas, 21 de Julio de 2022



.....  
**Firma del experto**  
DNI N.º:  
Cel. N.º:

## SOLICITUD DIRIGIDA A EXPERTO 2



UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE  
MENDOZA DE AMAZONAS

Facultad de Derecho  
y Ciencias Políticas

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

**Sumilla: Solicito validación de instrumentos de investigación.**

Señor (a): Karin D. Rosario Borgo Muñoz

Yo, **Carlos Francisco Grosso Vásquez**, identificado con DNI.° 74632065, bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, con correo electrónico institucional [7463206541@untrm.edu.pe](mailto:7463206541@untrm.edu.pe), con domicilio actual en Jr. Primavera cuadra 5 S/N del distrito y provincia de Chachapoyas; a usted atentamente digo:

Previo cordial saludo, tengo el honor de dirigirme a usted en virtud de la Resolución de Decanato N.° 190-2022-UNTRM-VRAC/FADCIP, la cual resolvió aprobar el proyecto de tesis titulado: "*La desconexión digital en el régimen laboral CAS en la UNTRM, Chachapoyas, 2021*", perteneciente al suscrito; de manera que, para la ejecución del citado proyecto de tesis es indispensable el recojo de datos a través de instrumentos de investigación, los mismos que deben ser validados, por ende, solicito a usted se sirva validar los instrumentos que adjunto, bajo los criterios académicos pertinentes.

Atentamente,

Carlos Francisco Grosso Vásquez  
DNI N° 74632065

Anexos:

- Ficha de evaluación de expertos para la validez de los instrumentos de investigación.
- Cuestionario.
- Ficha documental.

**FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS PARA LA VALIDEZ DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Nombres y apellidos del experto: Karin Dal Rosario Burga Muñoz

1.2. Cargo o institución donde labora: Jefa de Asesoría de la UNTRM.

1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario.

1.4. Título de la investigación: "La desconexión digital en el régimen laboral CAS en la UNTRM, Chachapoyas, 2021".

1.5. Autor del instrumento: Bach. Carlos Francisco Grosso Vásquez.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		00 05	06 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje idóneo y concreto; exento de ambigüedades.																				✓
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables, factibles de ser verificables, analizables y explicables.																				✓
ACTUALIDAD	Apropiado y acorde a la normatividad vigente.																				✓
ORGANIZACIÓN	Está estructurada de manera secuencial, permitiendo así proceder a realizar abstracciones e inferencias de los datos a recolectar.																				✓
SUFICIENCIA	Se ajusta a los objetivos de la investigación.																				✓
INTENCIONALIDAD	Adecuada para valorar los aspectos de la investigación.																				✓
CONSISTENCIA	La información a recabar está sujeta a aspectos técnicos y legales.																				✓
COHERENCIA	Conexión lógica en el contenido del instrumento.																				✓
METODOLOGÍA	Los procedimientos introducidos en el instrumento responden al propósito de la investigación.																				✓
PERTINENCIA	Entre el problema de la investigación y el contenido del instrumento para el logro de los objetivos planteados.																				✓

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento **SÍ** cumple con los requisitos para su aplicación.

El instrumento **NO** cumple con los requisitos para su aplicación.

Chachapoyas, 20 de julio de 2022.



Firma del experto

DNI N.º: 44931035

Cel. N.º: 978049656

**FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS PARA LA VALIDEZ DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Nombres y apellidos del experto: *Karin del Rosario Burgos Alvarado*
- 1.2. Cargo o institución donde labora: *Jefa de División Jurídica de la UNTRM.*
- 1.3. Nombre del instrumento: Ficha documental.
- 1.4. Título de la investigación: "La desconexión digital en el régimen laboral CAS en la UNTRM, Chachapoyas, 2021".
- 1.5. Autor del instrumento: Bach. Carlos Francisco Grosso Vásquez.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		00 05	06 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje idóneo y concreto; exento de ambigüedades.																				✓
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables, factibles de ser verificables, analizables y explicables.																				✓
ACTUALIDAD	Apropiado y acorde a la normatividad vigente.																				✓
ORGANIZACIÓN	Está estructurada de manera secuencial, permitiendo así proceder a realizar abstracciones e inferencias de los datos a recolectar.																				✓
SUFICIENCIA	Se ajusta a los objetivos de la investigación.																				✓
INTENCIONALIDAD	Adecuada para valorar los aspectos de la investigación.																				✓
CONSISTENCIA	La información a recabar está sujeta a aspectos técnicos y legales.																				✓
COHERENCIA	Conexión lógica en el contenido del instrumento.																				✓
METODOLOGÍA	Los procedimientos introducidos en el instrumento responden al propósito de la investigación.																				✓
PERTINENCIA	Entre el problema de la investigación y el contenido del instrumento para el logro de los objetivos planteados.																				✓

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento **SÍ** cumple con los requisitos para su aplicación.

El instrumento **NO** cumple con los requisitos para su aplicación.

Chachapoyas, 20 de Julio de 2022.



Firma del experto  
DNI N.º: 44951035  
Cel. N.º: 97808656

## CONSTANCIA DE OPINIÓN DE EXPERTO 2



UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE  
MENDOZA DE AMAZONAS

Facultad de Derecho  
y Ciencias Políticas

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

**Sumilla:** Solicito validación de instrumentos de investigación.

Señor (a): Justo Pedro Gonzales Enciso

Yo, **Carlos Francisco Grosso Vásquez**, identificado con DNI.º 74632065, bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, con correo electrónico institucional [7463206541@untrm.edu.pe](mailto:7463206541@untrm.edu.pe), con domicilio actual en Jr. Primavera cuadra 5 S/N del distrito y provincia de Chachapoyas; a usted atentamente digo:

Previo cordial saludo, tengo el honor de dirigirme a usted en virtud de la Resolución de Decanato N.º 190-2022-UNTRM-VRAC/FADCIP, la cual resolvió aprobar el proyecto de tesis titulado: *"La desconexión digital en el régimen laboral CAS en la UNTRM, Chachapoyas, 2021"*, perteneciente al suscrito; de manera que, para la ejecución del citado proyecto de tesis es indispensable el recojo de datos a través de instrumentos de investigación, los mismos que deben ser validados, por ende, solicito a usted se sirva validar los instrumentos que adjunto, bajo los criterios académicos pertinentes.

Atentamente,

Carlos Francisco Grosso Vásquez  
DNI N° 74632065

Anexos:

- Ficha de evaluación de expertos para la validez de los instrumentos de investigación.
- Cuestionario.
- Ficha documental.

## SOLICITUD DIRIGIDA A EXPERTO 3



UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE  
MENDOZA DE AMAZONAS

Facultad de Derecho  
y Ciencias Políticas

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

**Sumilla:** Solicito validación de instrumentos de investigación.

Señor (a): Justo Pedro González Enciso

Yo, **Carlos Francisco Grosso Vásquez**, identificado con DNI.º 74632065, bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, con correo electrónico institucional [7463206541@untrm.edu.pe](mailto:7463206541@untrm.edu.pe), con domicilio actual en Jr. Primavera cuadra 5 S/N del distrito y provincia de Chachapoyas; a usted atentamente digo:

Previo cordial saludo, tengo el honor de dirigirme a usted en virtud de la Resolución de Decanato N.º 190-2022-UNTRM-VRAC/FADCIP, la cual resolvió aprobar el proyecto de tesis titulado: *"La desconexión digital en el régimen laboral CAS en la UNTRM, Chachapoyas, 2021"*, perteneciente al suscrito; de manera que, para la ejecución del citado proyecto de tesis es indispensable el recojo de datos a través de instrumentos de investigación, los mismos que deben ser validados, por ende, solicito a usted se sirva validar los instrumentos que adjunto, bajo los criterios académicos pertinentes.

Atentamente,

Carlos Francisco Grosso Vásquez  
DNI N° 74632065

Anexos:

- Ficha de evaluación de expertos para la validez de los instrumentos de investigación.
- Cuestionario.
- Ficha documental.

### FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS PARA LA VALIDEZ DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Nombres y apellidos del experto: José Luis Padro González Enríquez
- 1.2. Cargo o institución donde labora: SUNAFIL - AMAZONAS
- 1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario.
- 1.4. Título de la investigación: *"La desconexión digital en el régimen laboral CAS en la UNTRM, Chachapoyas, 2021"*.
- 1.5. Autor del instrumento: Bach. Carlos Francisco Grosso Vásquez.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		00 05	06 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
<b>CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje idóneo y concreto; exento de ambigüedades.																				✓
<b>OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables, factibles de ser verificables, analizables y explicables.																				✓
<b>ACTUALIDAD</b>	Apropiado y acorde a la normatividad vigente.																				✓
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Está estructurada de manera secuencial, permitiendo así proceder a realizar abstracciones e inferencias de los datos a recolectar.																				✓
<b>SUFICIENCIA</b>	Se ajusta a los objetivos de la investigación.																				✓
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Adecuada para valorar los aspectos de la investigación.																				✓
<b>CONSISTENCIA</b>	La información a recabar está sujeta a aspectos técnicos y legales.																				✓
<b>COHERENCIA</b>	Conexión lógica en el contenido del instrumento.																				✓
<b>METODOLOGÍA</b>	Los procedimientos introducidos en el instrumento responden al propósito de la investigación.																				✓
<b>PERTINENCIA</b>	Entre el problema de la investigación y el contenido del instrumento para el logro de los objetivos planteados.																				✓

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento **SÍ** cumple con los requisitos para su aplicación.

El instrumento **NO** cumple con los requisitos para su aplicación.

Chachapoyas, 21 de Julio de 2022.



Firma del experto  
DNI N.º:  
Cel. N.º:

**FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS PARA LA VALIDEZ DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Nombres y apellidos del experto: Gustavo Pedro Gonzales Enayaw
- 1.2. Cargo o institución donde labora: SUNAFIL - AMAZONAS
- 1.3. Nombre del instrumento: Ficha documental.
- 1.4. Título de la investigación: *"La desconexión digital en el régimen laboral CAS en la UNTRM, Chachapoyas, 2021"*.
- 1.5. Autor del instrumento: Bach. Carlos Francisco Grosso Vásquez.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		00 05	06 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje idóneo y concreto; exento de ambigüedades.																				✓
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables, factibles de ser verificables, analizables y explicables.																				✓
ACTUALIDAD	Apropiado y acorde a la normatividad vigente.																				✓
ORGANIZACIÓN	Está estructurada de manera secuencial, permitiendo así proceder a realizar abstracciones e inferencias de los datos a recolectar.																				✓
SUFICIENCIA	Se ajusta a los objetivos de la investigación.																				✓
INTENCIONALIDAD	Adecuada para valorar los aspectos de la investigación.																				✓
CONSISTENCIA	La información a recabar está sujeta a aspectos técnicos y legales.																				✓
COHERENCIA	Conexión lógica en el contenido del instrumento.																				✓
METODOLOGÍA	Los procedimientos introducidos en el instrumento responden al propósito de la investigación.																				✓
PERTINENCIA	Entre el problema de la investigación y el contenido del instrumento para el logro de los objetivos planteados.																				✓

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento **SÍ** cumple con los requisitos para su aplicación.

El instrumento **NO** cumple con los requisitos para su aplicación.

Chachapoyas *27* de *Setiembre* de 2022.

  
.....  
**Firma del experto**  
DNI N.º:  
Cel. N.º:

### CONSTANCIA DE OPINIÓN DE EXPERTO 3

#### CONSTANCIA DE OPINIÓN DE EXPERTO

Por medio de la presente el que suscribe, Gustavo Pedro González Eneguer hace constar que Carlos Francisco Grosso Vásquez, bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, ha estimado considerar a mi persona como experto, de manera que, solicitó mi opinión a efecto de determinar la validez de los siguientes instrumentos de investigación:

- Cuestionario, el cual permitirá identificar las actividades sin la desconexión digital de los servidores administrativos de la UNTRM, Chachapoyas, 2021.
- Ficha documental, el cual permitirá analizar los contratos administrativos de servicios de los servidores administrativos de la UNTRM, Chachapoyas, 2021.

Asimismo, para la opinión en referencia además se adjuntó: ficha de evaluación de expertos para la validez de los instrumentos de investigación, el cuestionario y la ficha documental.

Por lo tanto, en honor a la verdad, no tengo ningún inconveniente en expedir la presente, alegando que los instrumentos son aplicables por que demuestran validez, confiabilidad y cumplen con el vigor que amerita un trabajo de investigación.

Chachapoyas, 29 de Julio de 2022



Firma del experto

DNI N.º:

Cel. N.º:

# CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS



UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE  
MENDOZA DE AMAZONAS

Unidad de Recursos Humanos

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

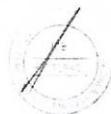
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 036-2021-UNTRM-DGA-URH

Conste por el presente documento el Contrato Administrativo de Servicio, que celebran de una parte la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, con RUC N° 20479393568, con domicilio legal en Calle Higos Urco N° 342- 350 – 360 ciudad de Chachapoyas, Distrito y Provincia de Chachapoyas, Departamento de Amazonas, debidamente representado por el **Dr. POLICARPIO CHAUCA VALQUI**, en su calidad de **RECTOR**, identificado con DNI N° 25852185, quien procede en virtud de las facultades previstas mediante RESOLUCION DE ASAMBLEA UNIVERSITARIA N° 004-2017-UNTRM/AU, de fecha 06 de diciembre 2017, a quien en adelante se le denominará **LA ENTIDAD**; y de la otra parte, [REDACTED] identificado(a) con DNI N° [REDACTED] con domicilio legal [REDACTED] Provincia Luya, Distrito Inguilpata, Departamento Amazonas, en adelante se le denominará **LA TRABAJADORA**, en los términos y condiciones siguientes:

## CLÁUSULA PRIMERA: BASE LEGAL

El presente Contrato se celebra al amparo de las siguientes disposiciones:

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 31084 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2021.
- Decreto Legislativo 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (en adelante, "régimen CAS").
- Decreto Supremo 075-2008-PCM – Reglamento del Decreto Legislativo 1057, modificado por Decreto Supremo 065-2011-PCM.
- Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública y normas complementarias.
- Ley N° 26771, que regula la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en caso de parentesco y normas complementarias.
- Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 000002-2010-PI/TC, que declara la constitucionalidad del régimen CAS y su naturaleza laboral.
- Las demás disposiciones que regulan el Contrato Administrativo de Servicios.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- Estatuto Universitario.
- Las demás disposiciones que resulten aplicables.



## CLÁUSULA SEGUNDA: NATURALEZA DEL CONTRATO

El presente Contrato Administrativo de Servicios constituye un régimen especial de contratación laboral para el sector público que se celebra conforme a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1057, sus normas reglamentarias y demás normas de materia presupuestal que resultan pertinentes.



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

**CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 036-2021-UNTRM-DGA-URH**

Por su naturaleza, confiere a **LA TRABAJADORA**, únicamente, los derechos y obligaciones establecidos en el Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento y modificatorias.

**CLÁUSULA TERCERA: OBJETO DEL CONTRATO Y FUNCIONES A DESEMPEÑAR:**

**LA TRABAJADORA** y **LA ENTIDAD** suscriben el presente Contrato en mérito a la **RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 012-2021-UNTRM/CU**, y con la finalidad que el primero se desempeñe de forma individual y subordinado como ~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~, cumpliendo las siguientes funciones, por el plazo señalado en la cláusula siguiente.

- a) Apoyo en la coordinación y ejecución de las actividades operativas y organizacionales de la Dirección General de Administración.
- b) Apoyo en la gestión administrativa y documentaria de la DGA.
- c) Realizar el seguimiento continuo y oportuno de la documentación, a fin de dar cumplimiento a los requerimientos designados a las unidades que conforman la DGA.
- d) Apoyo administrativo para la elaboración de documentos propios del área.
- e) Levantamiento de información logico-administrativo que se lo solicite.
- f) Coordinación y apoyo en las actividades diarias de las unidades que conforman la DGA.
- g) Apoyo a los requerimientos telefónicos y físicos a unidades que conforman la Oficina de Administración.
- h) Orientar y ejecutar la aplicación de normas técnicas sobre documentos, trámites y archivos.
- i) Efectuar el seguimiento, verificación y control de los documentos recibidos y remitidos del comité de control interno, comité de priorización de sentencias judiciales y otros.
- j) Informar de la atención y avances de los documentos de la Dirección.
- k) Realizar otras funciones inherentes al cargo que le asigne el Director General de Administración.
- l)



**CLÁUSULA CUARTA: PLAZO DEL CONTRATO Y PERIODO DE PRUEBA**

Las partes acuerdan que la duración del presente Contrato inicia a partir del día **06 de enero** y **concluye el día 30 de junio del 2021**.

**LA TRABAJADORA** estará sujeto a un periodo de prueba de tres (03) meses.

Queda entendido que durante este periodo de prueba **LA ENTIDAD** puede rescindir el contrato sin expresión de causa y no genera derecho al pago de alguna indemnización.

*AA*



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

**CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 036-2021-UNTRM-DGA-URH**

En caso que **LA ENTIDAD** de por resuelto unilateralmente el presente Contrato antes del plazo previsto y sin mediar incumplimiento por parte de **LA TRABAJADORA**, este tendrá derecho a la penalidad prevista en el artículo 13.3 del Reglamento del Decreto Legislativo 1057, aprobado por el Decreto Supremo 075-2008-PCM y modificado por el Decreto Supremo 065-2011-PCM.

**CLÁUSULA QUINTA: HORAS DE SERVICIOS SEMANALES – JORNADA DE TRABAJO**

Las partes acuerdan que la cantidad de horas de prestación efectiva se sujetan a la **jornada máxima legal** y de acuerdo a la jornada habitual de trabajo de **LA ENTIDAD**.

En caso de prestación de servicios autorizados en sobre tiempo, **LA ENTIDAD** está obligada a compensar a **LA TRABAJADORA** con descanso físico equivalente al total de horas prestadas en exceso.

La responsabilidad del cumplimiento de lo antes señalado, estará a cargo del Jefe Inmediato, bajo la supervisión de la Unidad de Recursos Humanos o la que haga sus veces.



**CLÁUSULA SEXTA: REMUNERACIÓN Y FORMA DE PAGO**

**LA TRABAJADORA** percibirá una remuneración mensual de S/. [REDACTED] (00/100 Soles), monto que será abonado conforme a las disposiciones de tesorería que haya establecido el Ministerio de Economía y Finanzas. Incluye los montos y afiliaciones de ley, así como toda deducción aplicable **LA TRABAJADORA**



**CLÁUSULA SÉTIMA: LUGAR DE PRESTACION DEL SERVICIO**

**LA TRABAJADORA** prestará los servicios en las instalaciones de la UNTRM dependiendo de la [REDACTED]. La Entidad podrá disponer la prestación de servicios fuera del lugar designado de acuerdo a las necesidades de servicio definidas por **LA ENTIDAD**.



**CLÁUSULA OCTAVA: OBLIGACIONES GENERALES DE EL TRABAJADOR**

Son obligaciones de **LA TRABAJADORA**:



- Cumplir las obligaciones a su cargo derivadas del presente Contrato, así como con las normas y directivas internas vigentes de **LA ENTIDAD** que resulten aplicables a esta modalidad contractual, sobre la base de la buena fe laboral.
- Cumplir con la prestación de servicios pactados, según el horario que oportunamente le comunique **LA ENTIDAD**.
- Sujetarse a la supervisión de la ejecución de los servicios por parte de **LA ENTIDAD**.



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

**CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 036-2021-UNTRM-DGA-URH**

- No divulgar, revelar, entregar o poner a disposición de terceros, dentro o fuera del centro de trabajo salvo autorización expresa de **LA ENTIDAD**, la información proporcionada por ésta para la prestación del servicio y, en general, toda información a la que tenga acceso o la que pudiera producir con ocasión del servicio que presta, durante y después de concluida la vigencia del presente Contrato.
- Abstenerse de realizar acciones u omisiones que pudieran perjudicar o atentar la imagen institucional de **LA ENTIDAD**, guardando absoluta confidencialidad.
- Adoptar las medidas de seguridad que garanticen la integridad de la documentación que se proporciona.
- No delegar ni subcontratar total ni parcialmente la prestación de sus servicios, teniendo responsabilidad por su ejecución y cumplimiento.
- Otras que establezca la entidad o que sean propias del puesto o función a desempeñar.

**CLÁUSULA NOVENA: DERECHOS DE EL TRABAJADOR**

Son derechos de **LA TRABAJADORA** los siguientes:



- Percibir la remuneración mensual acordada en la cláusula sexta del presente Contrato.
- Gozar de veinticuatro (24) horas continuas mínimas de descanso por semana.
- Hacer uso de treinta (30) días calendario de descanso físico por año cumplido. Para determinar la oportunidad del ejercicio de este descanso, se decidirá de mutuo acuerdo. A falta de acuerdo, decidirá **LA ENTIDAD** observando las disposiciones correspondientes.
- Gozar efectivamente de las prestaciones de salud de **ESSALUD**, conforme a las disposiciones aplicables.
- Afiliarse a un régimen de pensiones. En el plazo de diez (10) días, contados a partir de la suscripción del contrato **LA TRABAJADORA** deberá presentar Declaración Jurada especificando el régimen de pensiones al que desea estar afiliado o al que ya se encuentra afiliado.
- Gozar del permiso de lactancia materna y/o licencia por paternidad según las normas correspondientes.
- Gozar de los derechos colectivos de sindicalización y huelga conforme a las normas sobre la materia.
- Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Los demás derechos establecidos en el Decreto Legislativo 1057, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 075-2008-PCM y modificatorias.

**CLÁUSULA DÉCIMA: GASTOS POR DESPLAZAMIENTO**

En los casos en que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones, el traslado de **LA TRABAJADORA** en el ámbito nacional e internacional, los gastos inherentes a estas actividades



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

**CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 036-2021-UNTRM-DGA-URH**

(pasajes, movilidad, hospedaje, viáticos y tarifa única por uso de aeropuerto), correrán por cuenta de **LA ENTIDAD**.

**CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERA: CAPACITACIÓN**

**LA TRABAJADORA** podrá ser capacitado conforme a los Decretos Legislativos Nos. 1023 y 1025 y normas reglamentarias, de acuerdo a las necesidades institucionales.

**CLÁUSULA DÉCIMO SEGUNDA: EJERCICIO DEL PODER DISCIPLINARIO**

**LA ENTIDAD** se encuentra facultada a ejercer el poder disciplinario a que se refiere el artículo 15-A del Reglamento del Decreto Legislativo 1057 aprobado por el Decreto Supremo 075-2008-PCM y modificado por el Decreto Supremo 065-2011-PCM, conforme a las normas complementarias sobre la materia y a los instrumentos internos que para tales efectos dicte **LA ENTIDAD**.

Asimismo, es de aplicación las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, así como las de su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM previstos en el Libro I, Título VI.



**CLÁUSULA DÉCIMO TERCERA: DERECHOS DE PROPIEDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN**

Las obras, creaciones intelectuales, científicas, entre otros, que se hayan realizado en el cumplimiento de las obligaciones del presente contrato con los recursos y medios de la entidad, son de propiedad de **LA ENTIDAD**. En cualquier caso, los derechos de autor y demás derechos de cualquier naturaleza sobre cualquier material producido bajo las estipulaciones de este Contrato son cedidos a **LA ENTIDAD** en forma exclusiva.



**CLÁUSULA DÉCIMO CUARTA: RESPONSABILIDAD DE EL TRABAJADOR**

**LA ENTIDAD**, se compromete a facilitar a **LA TRABAJADORA** materiales, mobiliario y condiciones necesarias para el adecuado desarrollo de sus actividades, siendo responsable **LA TRABAJADORA** del buen uso y conservación de los mismos, salvo el desgaste normal.



En caso de determinarse el incumplimiento de lo dispuesto en la presente cláusula, **LA TRABAJADORA** deberá resarcir a **LA ENTIDAD** conforme a las disposiciones internas de ésta.



**CLÁUSULA DÉCIMO QUINTA: SUPERVISIÓN DEL CONTRATO**

**LA ENTIDAD** en ejercicio de su poder de dirección sobre **LA TRABAJADORA**, supervisará la ejecución del servicio materia del presente Contrato, encontrándose facultado a exigir a **LA TRABAJADORA** la aplicación y cumplimiento de los términos del presente Contrato.



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

**CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 036-2021-UNTRM-DGA-URH**

**CLÁUSULA DÉCIMO SEXTA: EVALUACIÓN**

La evaluación de **LA TRABAJADORA** se sujetará a lo dispuesto por los Decretos Legislativos N° 1023 y 1025 y sus normas reglamentarias.

**CLÁUSULA DÉCIMO SÉTIMA: SUPLENCIA Y ACCIONES DE DESPLAZAMIENTO DE FUNCIONES**

**LA TRABAJADORA** podrá ejercer la suplencia al interior de **LA ENTIDAD** y quedar sujeto a las acciones administrativas de comisión de servicios y designación y rotación temporal. Por lo que, no implican el incremento de la remuneración mensual a que se refiere la cláusula sexta, tampoco la modificación del plazo del Contrato indicado en la cláusula cuarta.

**CLÁUSULA DÉCIMO OCTAVA: OTORGAMIENTO DE CONSTANCIA Y/O CERTIFICADO DE TRABAJO**

**LA ENTIDAD**, a través de la Unidad de Recursos Humanos, **otorgará** a **LA TRABAJADORA**, de oficio o a pedido de parte, la respectiva Constancia y/o Certificado de Trabajo al término del contrato.

**CLÁUSULA DÉCIMO NOVENA: MODIFICACIONES CONTRACTUALES**

En ejercicio de su poder de dirección, **LA ENTIDAD** podrá modificar unilateralmente el lugar, tiempo y modo de la prestación del servicio, respetando el criterio de razonabilidad, y sin que ello suponga la suscripción de un nuevo contrato o adenda.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO**

El Contrato Administrativo de Servicios se suspende en los siguientes supuestos:

**1. Suspensión con contraprestación:**

- Los supuestos regulados en el régimen contributivo de ESSALUD. En estos casos, el pago de la remuneración se sujeta a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.
- Por ejercicio del derecho al descanso pre y post natal de la trabajadora gestante. El pago de los subsidios correspondientes se sujeta a las disposiciones legales y reglamentarias de la materia.
- Por licencia con goce de haber, cuando corresponda conforme a lo dispuesto por el Decreto Legislativo 1025, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público y normas complementarias.
- Por licencia por paternidad, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 29409 – Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
- Otros supuestos establecidos en normas de alcance general o los que determine **LA ENTIDAD** en sus directivas internas.

**2. Suspensión sin contraprestación:**





"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

**CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 036-2021-UNTRM-DGA-URH**

- Por hacer uso de permisos personales en forma excepcional, por causas debidamente justificadas.

**CLÁUSULA VIGÉSIMO PRIMERA: EXTINCIÓN DEL CONTRATO**

El contrato administrativo de servicios se extingue en los siguientes supuestos:

- a. El fallecimiento de **LA TRABAJADORA**.
- b. La extinción de la entidad.
- c. Por voluntad unilateral de **LA TRABAJADORA**. En estos casos, deberá comunicar a la entidad con una anticipación de treinta (30) días naturales anteriores al cese, salvo que la Entidad le autorice un plazo menor.
- d. Por mutuo acuerdo entre **LA TRABAJADORA y LA ENTIDAD**.
- e. Si **LA TRABAJADORA** padece de invalidez absoluta permanente sobreviniente declarada por ESSALUD, que impida la prestación del servicio.
- f. Por decisión unilateral de **LA ENTIDAD** sustentada en el incumplimiento injustificado de las obligaciones derivadas del contrato o de las obligaciones normativas aplicables al servicio, función o cargo; o en la deficiencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g. Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses, así como también por contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en los artículos 296, 296-A primer, segundo y cuarto párrafo; 296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley N° 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo N° 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles
- h. Lo señalado en el último párrafo de la cláusula cuarta del presente contrato.
- i. Vigencia del contrato.

En el caso del literal f) la entidad deberá comunicar por escrito a **LA TRABAJADORA** el incumplimiento mediante una notificación debidamente sustentada. **LA TRABAJADORA** tiene un plazo de cinco días (5) hábiles, el cual puede ser ampliado por **LA ENTIDAD**, para expresar los descargos que estime conveniente. Vencido ese plazo la entidad debe decidir, en forma motivada y según los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, si resuelve o no el contrato, comunicándolo al contratado en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles. Esta decisión es impugnabile de acuerdo al artículo 16 del Reglamento del Decreto Legislativo 1057, modificado por Decreto Supremo 065-2011-PCM.

**CLÁUSULA VIGÉSIMO SEGUNDA: RÉGIMEN LEGAL APLICABLE**

Los derechos, beneficios y demás condiciones aplicables a **LA TRABAJADORA** son los previstos en el Decreto Legislativo 1057 y sus normas reglamentarias y/o complementarias. Toda modificación normativa es de aplicación inmediata al Contrato.



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

**CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 036-2021-UNTRM-DGA-URH**

**CLÁUSULA VIGÉSIMO TERCERA: DOMICILIO**

Las partes señalan como domicilio legal las direcciones que figuran en la introducción del presente Contrato, lugar donde se les cursará validamente las notificaciones de ley. Asimismo, **LA TRABAJADORA** mediante Declaración Jurada autoriza ser notificado a través de su correo electrónico: [REDACTED], al amparo del Artículo 20° de Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Los cambios domiciliarios que pudieran ocurrir, serán comunicados notarialmente al domicilio legal de la otra parte dentro de los cinco días siguientes de iniciado el trámite.

**CLÁUSULA VIGÉSIMO CUARTA: DISPOSICIONES FINALES**

Los conflictos derivados de la prestación de los servicios ejecutados conforme a este Contrato serán sometidos ante el Tribunal del Servicio Civil en recurso de apelación, conforme a lo establecido en el artículo 16 del Reglamento del Decreto Legislativo 1057, modificado por Decreto Supremo 065-2011-PCM.

Las disposiciones contenidas en el presente Contrato, en relación a su cumplimiento y resolución, se sujetan a lo que establezca el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificatoria Decreto Supremo 065-2011-PCM y sus normas complementarias.

En señal de conformidad y aprobación de las condiciones establecidas en el presente Contrato, las partes suscriben dos ejemplares igualmente validos, en la ciudad de Chachapoyas a los 06 días del mes de enero del 2021, en vías de regularización.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
"TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS"

Polizapuro Chaucas Valqui Dr.  
RECTOR  
**LA ENTIDAD**



**LA TRABAJADORA**

DNI N° [REDACTED]